

174



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO, INEFICAZ PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FELIPE GARCIA ANAYA



287017

CIUDAD UNIVERSITARIA, AGOSTO DE 2000.



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MIS PADRES :

SR. BERNABE FÉLIX FELIPE GARCÍA FLORES.

SRA. MARÍA GUADALUPE ANAYA DE GARCÍA.

A MIS HERMANOS :

GLORIA, GUADALUPE, BÁRBARA,

GERARDO Y MARIO.

A MI MAESTRO:

LIC. JUAN PABLO MORAN MARTÍNEZ.

Capacitación y adiestramiento en México, ineficaz para generar productividad.

ÍNDICE

	págs.
Introducción.....	1
1. Lineamientos generales de la capacitación y adiestramiento para el trabajo.....	1
1.1. Trabajador.....	1
1.1.1. Trabajador de base.....	4
1.1.2. Trabajador eventual.....	6
1.1.3. Trabajador temporal.....	6
1.1.4. Trabajador de temporada.....	7
1.1.5. Trabajador menor.....	7
1.1.6. Trabajador de confianza.....	9
1.1.7. Trabajador calificado.....	11
1.1.8. Trabajador semicalificado.....	13
1.1.9. Trabajador mexicano en el extranjero.....	15
1.1.10. Trabajador extranjero en México.....	15
1.2. Patrón.....	16
1.2.1. Patrón sustituto.....	18
1.2.2. Intermediario.....	19
1.2.3. La empresa.....	20

1.3.	Instrumentación de la relación laboral.....	22
1.3.1.	Contrato.....	22
1.3.2.	Contrato individual de trabajo.....	24
1.3.3.	Contrato colectivo de trabajo.....	26
1.3.4.	Contrato – ley.....	29
1.3.5.	Reglamento interior de trabajo.....	30
1.4.	Obligaciones y derechos de la relación laboral.....	31
1.4.1.	Del trabajador.....	32
1.4.2.	Del patrón.....	35
1.5.	La educación.....	37
1.5.1	Educación formal o escolarizada.....	38
1.5.2	Educación informal.....	40
1.5.2.1.	Capacitación y adiestramiento.....	41
1.6.	Productividad.....	42
1.6.1.	Otros aspectos de la productividad.....	44
2.	Antecedentes de la capacitación y adiestramiento	
3.	para el trabajo.....	48
2.1.	El artesanado en España s. XII d.c.....	48
2.2.	La Revolución Industrial.....	51
2.3.	El México colonial.....	53
2.3.1.	México independiente.....	58
2.3.2.	Constitución de 1857.....	59
2.3.3.	Legislaciones locales preconstitucionalistas.....	63
2.3.4.	Constitución de 1917.....	65

2.3.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	67
2.3.6. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	68
2.3.7. La educación pública en México.....	70
2.3.8. Capacitación y adiestramiento en México.....	75
2.3.9. Programa nacional de capacitación y productividad 1984-1988,1990-1994.....	81
2.3.10.Acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad.....	88
2.3.11.Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo 1992, 1993.....	90
3. Marco jurídico relativa a la capacitación y adiestramiento.....	92
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	93
3.2. Convenios internacionales no. 140 y 142.....	104
3.3. Tratado de Libre Comercio de América del Norte.....	109
3.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	113
3.5. Ley orgánica de la administración pública federal de 1976.....	119
3.6. Ley general de educación de 1993.....	121
4. Imprecisiones de la Ley Federal del Trabajo respecto a la capacitación y adiestramiento.....	125
4.1. Obligaciones y derechos en relación con la capacitación y adiestramiento.....	126
4.1.1. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.....	131

4.1.2. La labor de los inspectores de trabajo.....	142
4.2. Mejoramiento de los procesos de producción.....	145
4.3. Dificultades de la educación.....	147
4.4. Los nuevos rumbos de la capacitación y adiestramiento.....	148
Conclusiones.....	149
Bibliografía.....	152

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es contribuir a la creación de nuevas tendencias y políticas educativas que vinculen la educación escolarizada y la capacitación o adiestramiento para el trabajo, de tal manera que el aprendizaje cultural y tecnológico se convierta en un principio de la educación en sus diversas expresiones.

Esta tarea es importantísima, si se considera la inserción de México en la globalización a nivel mundial, la internacionalización de los mercados de trabajo con sus alianzas correspondientes y el creciente intercambio cultural. Lo anterior se está llevando a cabo por medio de tratados internacionales que por ejemplo los mas importantes son: el firmado con la Unión Europea; y el firmado con Canadá y Estados Unidos.

Un grave obstáculo es que nuestra estructura productiva se encuentre lejos de ser competitiva a nivel internacional, ya que está integrada en su mayoría por microempresas cuya falta de financiamiento, tecnología de vanguardia y mano de obra calificada impiden la restructuración productiva.

Desde nuestro punto de vista queremos hacer destacar su carácter de inversión, en virtud de que la educación y en forma complementaria la capacitación y adiestramiento contribuyen a facilitar la absorción de tecnología y el nivel de productividad. Es decir, debemos invertir más en la formación profesional orientadas al trabajo, sino también la enseñanza en sus niveles elementales y medios en los cuales se apoya la estructura del sistema. En virtud de las exigencias que plantea la sociedad moderna, estos gastos se deben interpretar

como inversiones en recursos humanos, independientemente de todos los que la reciban se incorporen al mercado de trabajo, pues en toda forma constituyen un potencial o una reserva para la actividad productiva.

De este modo es necesario pensar en un mayor número de escuelas, de maestros e instalaciones para atender a todos los demandantes de enseñanza primaria y para ir logrando que cada vez mayores sectores de la población posean bases de educación general, además de proveer a la formación de personal técnico y de otra índole a nivel profesional. Pero asimismo es cuestión fundamental la eficacia del sistema para lograr el óptimo aprovechamiento de los recursos asignados, ya que en la actualidad se desperdicia una buena parte de ellos y el costo de la educación resulta innecesariamente elevado.

Para ello el presente trabajo se divide en cuatro apartados o capítulos; el primero de ellos estudiaremos algunos conceptos básicos del Derecho del Trabajo como son: trabajador en sus diversas modalidades como de base, de confianza, eventual, calificado, semicalificado, patrón, empresa, definición de contrato, para un mejor entendimiento de nuestro tema de exposición. El segundo está enfocado a la narración de los acontecimientos más importantes que ha sufrido la historia del hombre, la cual empezaremos desde la aparición del artesanado en España en el siglo XII, pasaremos por la época del surgimiento de la Revolución Industrial y posteriormente pasaremos a estudiar nuestro tema ya en nuestro país desde la colonización por los españoles hasta nuestros días. El tercer apartado consiste en el estudio de las diversas legislaciones que atañe a la capacitación, adiestramiento y educación que lógicamente empezaremos por la Ley Fundamental, convenios internacionales, y leyes como son la del trabajo, de educación, orgánica de la

administración Pública, programas, acuerdos y pactos. En el capítulo cuarto veremos las imprecisiones u omisiones que presenta la Ley Laboral en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

CAPÍTULO 1

Lineamientos generales de la capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Desde que inicio el siglo XX se han producido importantes cambios en las características de la población trabajadora y en los trabajos realizados. Algunos de ellos son fruto de decisiones colectivas o individuales adoptadas por los trabajadores y en las empresas frente al entorno económico y social; otros representan el resultado de opciones sociales plasmadas en la legislación. El objeto de esta sección es documentar los principales conceptos que ayudarán a una mejor comprensión.

1.1. Trabajador.

A esta clase de personas se les ha denominado de diferentes maneras tales como: empleado, asalariado, jornalero, operario, obrero, proletario, prestador de servicios. Y el concepto que ha recogido la Ley y la doctrina ha sido el de **trabajador**. De tal manera, opera el principio de igualdad; ya que, todas las personas entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no puede existir una división o diferencia; así mismo, se empleó el término trabajador como sujeto primario de la relación laboral.

El Derecho del Trabajador surgió por la necesidad de proteger la actividad del hombre, de tal suerte crea normas e instituciones y las cuales se proponen al hombre una existencia decorosa; por lo tanto, el trabajador es el eje del estatuto laboral.

Pero resulta; que dentro de esta gama de personas no todas son trabajadores y de ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar requisitos que se deban satisfacer.

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente de 1970 han definido este concepto. El artículo tercero de la Ley anterior señalaba que el trabajador "...es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo...". En esta Ley observamos que el legislador estableció una diferenciación entre el servicio material e intelectual y creemos que no debe ser así, porque todo tipo de trabajo por muy simple que este sea; se necesita del uso de la mente como el campesino que maneja un tractor para barbechar su parcela, o el albañil para utilizar la plomada, en este sentido la diferencia es muy sutil, de modo que el uso de la mente es consecuencia del ser humano. También nos señala que se deben sujetar a un contrato de trabajo, lo anterior es resultado de una visión contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su numeral octavo establece que: "...trabajador es la persona que presta a otra un trabajo personal subordinado...". En principio el trabajador es una persona física; es el sujeto obligado a realizar cierta actividad, el objeto de la obligación es la prestación de un servicio, la naturaleza de la obligación es que debe ser personal y subordinado; el sujeto beneficiado es el patrón que puede ser persona física o jurídica. Sólo la

persona física o individualmente considerada puede ser trabajador. No resulta lo mismo con el sindicato, una asociación de cualquier tipo no puede ser considerado como trabajador aunque se contrate con ellos.

El trabajador es cada individuo que realiza la tarea o presta el servicio. En tal caso resulta que la relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

En las grandes ciudades se han integrado organismos que ofrecen servicios desde choferes, jardineros, secretarias, traductores, la relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organismo que lo proporciona; sino cada una de las personas que llevan a cabo la prestación del servicio. La prestación del servicio debe ser personal y subordinado; así mismo, es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía.

Cuando una persona física inicia la prestación de un servicio con el propósito de no interrumpirla; pero si se interrumpe y llama a otro diverso para que continúe la prestación del servicio; en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva.

Por lo que toca al sexo de la persona física o trabajador la Constitución en la reforma de 1974 dispone en el artículo 4 que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Por otra parte el numeral 169 del Código Civil para el Distrito Federal establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto la que dañe la moral de la familia o la estructura de ésta. Cualquiera de ellos podrán oponerse a que el otro desempeñe la actividad que se trate y el juez de lo familiar resolverá la oposición. Podemos ver que el varón y la mujer han quedado equiparados en cuanto a sus derechos, y sólo en el caso de que en el trabajo de la

mujer dañe la moral de la familia que resultaría extraño para un trabajo lícito la oposición del marido. En el artículo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define al trabajador como "...a toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figura en las listas de raya de los trabajadores temporales...". Esta definición el legislador insiste en hacer una distinción de lo físico e intelectual creemos que eso no debe hacerse, ya que el uso del intelecto es propio del ser humano. Por otra parte la relación de trabajo se instrumenta por medio de un nombramiento expedido por el superior jerárquico o por el simple hecho de aparecer en las listas de raya de los trabajadores temporales, cuando cierta persona se encuentra inscrita en esa lista de raya forzosamente el superior debe tener conocimiento de que tal persona esta laborando.

1.1.1. Trabajador de base.

Aunque la Ley Federal del Trabajo no menciona o define al trabajador de base, en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional en su numeral sexto señala: "...son trabajadores de base los no incluidos en la numeración anterior y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles, sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente..."

La legislación divide a los trabajadores: de base y de confianza; la calidad del trabajador de confianza es excepcional, de tal manera el artículo define los

diversos puestos y funciones que son considerados como de confianza y en consecuencia, todos aquellos puestos no considerados en el numeral quinto son de base. Los empleados de base también llamados de planta gozan de la estabilidad en el empleo, al considerarlos inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

La inamovilidad implica el derecho a no ser cesado sin justa causa, esto es, sólo puede ser removido del empleo por las causas que señale la propia Ley. Una vez obteniendo la basificación la relación de trabajo se vuelve indefinida.

Los trabajadores de base o planta por no tener características propias de los de confianza podrán asociarse y formar sindicatos para la mayor protección y estudio de sus derechos. Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Los denominados de planta o de base se refieren al derecho que tienen los trabajadores a no ser despedidos sin justa causa. Al entrar a laborar a la empresa son considerados como trabajadores eventuales, pero posteriormente pasando cierto tiempo se les da el calificativo de base o de confianza.

En la Ley burocrática o en la ley federal del trabajo y como norma fundamental la Carta Magna garantiza la defensa de los derechos de todos los trabajadores sin hacer distinción.

1.1.2. Trabajador eventual.

Borrel menciona que: "...es aquella persona que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa..."¹ Como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo; sino provisional o transitorio, creemos que esta definición no es nada más para realizar funciones distintas a las que normalmente se dedica la empresa; sino que hay empresas que por aumento de producción emplean trabajadores contratándolos por tiempo determinado diciéndoles que son eventuales y una vez llegado el término del contrato o de la actividad a realizar son despedidos y así nuevamente se lleva a cabo, es una figura en la que los patrones se aprovechan para contratar y recontractar gente y así mantenerla durante años, de tal forma evadir obligaciones como es el beneficio de la antigüedad. Este precepto debe regularse más profundamente para que no sea objeto de abusos en contra de la clase trabajadora.

1.1.3. Trabajador temporal.

Es aquel trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo. Por lo que el proceso de producción no puede verse interrumpido y esta figura auxilia respecto de algún trabajador que se ve incapacitado físicamente por haber sufrido algún accidente o riesgo de trabajo; la empresa o el patrón contrata

¹ BORREL NAVARRO, Miguel Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Cuarta edición. Sista México, 1992 p.p. 71.

a otra persona para que sustituya a otra la cual se presume que puede desarrollar el trabajo en un tiempo determinado.

1.1.4. Trabajador de temporada.

A este tipo de personas son contratadas por ciclos o por temporadas, se puede percibir perfectamente en los trabajadores del campo como los peones o jornaleros que prestan sus servicios o dan su energía de trabajo para la pizca de maíz, algodón o cortar caña para la zafra. Así se puede decir que son trabajadores de planta, por que son los que se dedican a la cosecha del producto del campo temporada tras temporada.

1.1.5. Trabajador menor.

El antecedente de esta figura la encontramos en el contrato de aprendizaje, una figura medieval, que es celebrado por una parte el maestro o amo y los padres o tutores en representación del menor. Con el fin de que el muchacho aprendiera un oficio. En este contrato se establecían los deberes y derechos del amo y del aprendiz. A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 este concepto fue derogado, en el cual se incubrían auténticas relaciones de trabajo.

Así Dávalos le otorga tres características:

I. Toda prestación de servicios personales y subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de trabajo.

II. La prohibición del trabajo de los menores de 14 años. Esta prohibición comprende a los mayores de 14 años y menores de 16 años que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente lo apruebe, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

III. A partir de los 16 años se pueden prestar servicios libremente con la excepción que establece la Ley...² Este tipo de prohibiciones de no emplear a niños para la ejecución de cierto trabajo no es una cuestión de incapacidad, sino de una medida de protección a la niñez a efecto de asegurar la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de un desarrollo como estudiantes. La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae, como consecuencia la disolución de la misma; y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo ya que está en contra de la Constitución y la Ley.

De la Cueva indica que "...son trabajos prohibidos para los menores:

- a) actividades que afectan la moral y las buenas costumbres.
- b) Trabajos superiores a sus fuerzas.
- c) Jornadas de trabajo máxima a seis horas, prohibición de la jornada extraordinaria y del trabajo en días sábados y domingos...³

En general estos son los principios que norman la relación laboral de los trabajadores menores, pero creemos que se debe hacer una reglamentación que verdaderamente sea efectiva; que hoy día es difícil llevarla a cabo, por que hay

² DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México 1994 p.p. 302-303.

³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del Trabajo.t.I. Sexta edición. Porrúa. México 1990.p.p. 450-451.

jóvenes trabajadores que no se fijan si es peligroso o no; ya que lo único que interesa es obtener un poco de dinero para poder contribuir al gasto familiar.

1.1.6. Trabajador de confianza.

Los trabajadores de confianza desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización; con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón , así lo establece el artículo noveno de la Ley.

Conforme a esta distinción de la Ley, los trabajadores de confianza se dividen en dos grupos: los que tienen una función general en la empresa o establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón. La denominación de confianza nos da una idea de alta responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que hacen; cuentan con gran apoyo por parte del patrón para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario para que el contrato no pueda proseguir.

Los empleados de confianza pueden ser separados en cualquier momento de sus empleos sin ninguna responsabilidad para el estado, en caso de que sean trabajadores al servicio del estado.

Los trabajadores de confianza al no contar con una legislación específica aplicable a ellos, se les niega en absoluto el derecho de estabilidad en el empleo.

Y son separados por la pérdida de confianza.

Briceño distingue tres factores del trabajador de confianza y son:

“...1.Son trabajadores,

2.Se distinguen de los demás por realizar funciones que realizan, o la honradez con la que la realizan,

3.Cuentan con fe y apoyos especiales por parte del patrón...”⁴

Como podemos ver la Ley hace una clasificación distinguiendo a los de confianza y rompiendo con el principio de la igualdad de acuerdo con los demás trabajadores. Este quebrantamiento es sólo aparente, de modo que la Ley no deja desprotegido a ningún trabajador. Y en regla general se puede explicar las mismas normas de trabajo a todos en general; tanto los beneficios del contrato de trabajo. La esencia del artículo 123 constitucional que sus postulados deben proteger a todo tipo de prestador de servicios. Aunque la Ley no define las funciones de los trabajadores de confianza, en el numeral noveno de la Ley Federal del Trabajo limita las funciones de dichas personas.

La Enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa Calpe define dichas funciones:

- a) Dirigir como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado: guiar, señalando o mostrando señas de un cambio, gobernar, dirigir, dar reglas. En nuestra materia es dar lineamientos necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores.
- b) Fiscalización: deriva de fiscalizar es criticar, sindicar, y también averiguar las acciones y obras de otro; vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia e inspección.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México, 1985.p.p. 143.

- c) **Vigilancia:** el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno, significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ellas. Velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.
- d) **Inspección:** acción y efecto de inspeccionar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecuten aquello que está determinado. En resumen, estos conceptos son sinónimos.

1.1.7. Trabajador calificado.

La gran enciclopedia Larousse menciona que el término calificado es: 1. Dícese de la persona de autoridad, mérito y respeto. 2. Dícese de la cosa que tienen todos los requisitos necesarios. Calificar: vocablo latín *qualificare*. 1. Apreciar o determinar las cualidades de una persona o cosa.

El proceso productivo requiere para su realización de recursos humanos con diferentes niveles de calificación que desempeñen ocupaciones en las diversas áreas de la actividad económica, en tal sentido; las diferentes funciones corresponden a la formación de grupos de tareas específicas con mayor o menor grado de complejidad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señala que el trabajador calificado es "...este grupo abarca las ocupaciones artesanales y manuales que requiere fundamentalmente un conocimiento completo y detallado de los procesos que intervienen en el trabajo, el ejercicios de un considerable

independencia de criterio, normalmente un elevado grado de destreza manual y, en algunos casos, una amplia responsabilidad en el cuidado de bienes, equipo y productos de gran valor. Los obreros de estas ocupaciones obtienen normalmente su calificación trabajando como aprendices o a la terminación de prolongados periodos de calificación. Vervigracia trabajadores calificados: fundidores de hornos, herreros, forjadores, laminadores, carpinteros, torneros, joyeros, orfebres...".⁵

Cada clase de trabajo requiere cualidades humanas distintas; unos exigen concentración, agilidad mental, fuerza física, buena vista, y la mayoría alguna destreza o conocimiento especial. Tal vez, no todos los obreros tienen las aptitudes necesarios para determinado trabajo, pero si la dirección o el patrón aplica procedimientos serios de selección y buenos programas de capacitación para el puesto, normalmente se consigue que la mayoría de los trabajadores adquieran dotes necesarias para desempeñar sus funciones, entonces se aproximarán al trabajo calificado.

Por su parte la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define al "...trabajador calificado es aquel de quién se reconoce que tiene las aptitudes físicas necesarias, que posee la requerida inteligencia e instrucción y ha adquirido la destreza y conocimientos necesarios para efectuar el trabajo en curso según normas satisfactorias de seguridad, cantidad, calidad...".⁶

⁵ STPS. Oferta y necesidades de capacitación 1985-1988. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría B. México, 1986.p.p.147.

⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA. Introducción al estudio del Trabajo. Tercera edición. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1980.p.p. 242.

Adquirir destreza no resulta fácil, es notorio que el obrero experimentado, hábil en su oficio le lleva al que no lo tiene ventajas como son: movimiento de soltura, adquiere ritmo reacciona más pronto a las señales, ejecuta las tareas sin forzar la atención, prevé dificultades y está más apto para superarlas; por lo tanto, dominar la ejecución de una tarea es algo que puede llevar mucho tiempo.

1.1.8. Trabajador semicalificado.

La Secretaría del Trabajo Y Previsión Social (STPS) define al trabajador semicalificado como: "... este grupo abarca las ocupaciones para las que se exige uno o una combinación parcial de varios de los siguientes requisitos: posesión de una habilidad manipulativa de grado superior, pero limitada a un trabajo rutinario bastante definido; importancia primordial no tanto del buen desempeño la destreza del obrero como de su celo o atención, en situaciones en que un error en la ejecución del trabajo ocasionaría daños cuantiosos al producto o al equipo; independencia de criterios para hacer frente a las distintas situaciones que pueda presentarse en un trabajo, pero no en base en un conocimiento amplio de una determinada esfera de actividad; sino que tenga la naturaleza y extensión propias de los juicios cuyo campo de aplicación viene limitado por las situaciones en que el cometido es relativamente restringido y por el hecho de que las decisiones importantes son tomadas por otras personas. Estas ocupaciones pueden requerir el desempeño de parte de una ocupación artesanal o calificada, pero normalmente

en una medida limitada, por ejemplo: mineros, canteros, perforadores de pozos, obreros de construcción, zapateros...".⁷

En realidad es difícil saber o distinguir que persona es calificada o semicalificada; pero las diferencias que encontramos en estos dos conceptos son:

1. El trabajador calificado tiene un conocimiento completo y detallado de los procesos que intervienen en el trabajo. Mientras que el trabajador semicalificado tiene una habilidad que puede manipular, y sólo se limita a una actividad rutinaria bien definida.
2. El trabajador calificado tiene una alta responsabilidad y una considerable independencia de criterio que el trabajador semicalificado tiene una independencia de criterio para resolver problemas de su trabajo; y no puede aplicar conocimientos amplios sobre determinada actividad y por el hecho de que las decisiones importantes son tomadas por otras personas.

La figura de calificado o semicalificado son modelos de gestión por competencias que se dirigen a la conducta que identifica a los mejores trabajadores, que están alcanzando los mejores resultados.

De ahí deriva el perfil de competencias bajo el supuesto de que si el mejor desempeño se convierte en un estándar, la organización en su conjunto mejorará su productividad y su calidad como ser humano.

⁷ STPS. Oferta y necesidades de capacitación 1985-1988. Op. Cit.p.p. 148

1.1.9. Trabajador mexicano en el extranjero.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) protege a los conacionales que salen del país, para prestar sus servicios. Corre a cuenta del país, para prestar sus servicios. Corre a cuenta del patrón los gastos de transporte, traslado, repatriación, alimentación, así como todos aquellos gastos que se originen en el paso de la frontera y en el cumplimiento de las disposiciones de migración o por cualquier otro concepto.

El trabajador percibirá íntegro su salario, tendrá derecho a que se le brinde atención médica en las instituciones de seguridad social. Este contrato o convenio deberá ser sometido a la consideración de la autoridad laboral a cuya jurisdicción corresponda y otorgará una fianza o depósito en alguna institución bancaria que designe la autoridad laboral y el contrato visado al consulado del país extranjero. Hay la prohibición de salir del territorio nacional a trabajadores menores de 18 años con excepción de técnicos, deportistas o profesionales especializados; de igual forma de trabajador conacional gozará de los derechos y obligaciones si se traslada a otras entidades federativas a laborar.

1.1.10. Trabajador extranjero en México.

Desde el Congreso Constituyente de Apatzingan en los Sentimientos de la Nación de Morelos en el numeral noveno establece que los empleos deben ser para los americanos prohibiendo la admisión de extranjeros que no sean

artesanos, capaces de instruir y libres de toda sospecha. Señala la necesidad de proteger los empleos e impedir que los extranjeros ocuparan todas las vacantes; su presencia era saludable mientras fuese capaz de instruir.

Hoy día tanto la Ley General de Población y la Ley Federal del Trabajo actúan conjuntamente. La Ley General de Población permite la internación de extranjeros para laborar en dos categorías que son las de visitante e inmigrante; los visitantes quedan limitados al desempeño de funciones entre ellas se incluyen deportistas, artistas, conferencistas, maestros, personas con aptitudes o conocimientos que permiten un adecuado intercambio. Los inmigrantes son extranjeros que ingresan al país con el propósito de residir en él. En la práctica su admisión es muy limitada y la Ley precisa las actividades que puede desarrollar.

1.2. Patrón.

Cabanellas indica que "...patrono, etimológicamente, proviene del latín patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre), y designa en castellano al titular de un derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador; como neologismo, aunque ya prohijado por la Academia española, esta palabra se utiliza en el significado de dueño de una fabrica o taller respecto a los obreros...".⁸ En nuestro idioma, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, jefe, encargado, y no propiamente como defensor o amparador.

⁸ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Tomo I. Vol. II. Doctrina y legislación Iberoamericana. Parte general. Tercera edición. Heliasta. Argentina, 1987.p.p.173.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su numeral cuarto mencionaba que era toda aquella persona física o moral que emplee el servicio al servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Y la Ley vigente señala en el artículo diez que es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores. Como podemos ver la legislación actual abandona la tesis contractualista de la Ley anterior.

Estamos de acuerdo con lo anterior ya que, en los artículos 21 y 26 de la Ley vigente presume la existencia del contrato y de la relación laboral entre quien presta el trabajo y quien lo recibe, así mismo la falta del contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; pues imputara al patrón la falta de la formalidad.

La concepción de la Ley tal pareciera que es reducida, estamos de acuerdo con lo que indica Daválos "...que en la definición no se contempla los elementos de subordinación; porque no es necesaria incluirla ya que va referido al trabajador y no al patrón y por lo que hace a la remuneración no representa un elemento de existencia de la relación laboral; sino es una consecuencia normal..."⁹

Resumiendo el patrón puede ser una persona física o jurídica y es quien recibe los servicios del trabajador. Para la legislación laboral mexicana es indistinto que, tratándose de persona física o jurídica.

⁹ DAVÁLOS MORALES, José. Derecho del Trabajo Op. Cit. p.p.98

1.2.1. Patrón sustituto.

Se trata de una transmisión de propiedad, que implica que todos los bienes, derechos, y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

Estamos de acuerdo con Néstor De Buen al señalar que el concepto de patrón sustituto se asimila a la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal es la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica, de tal forma que la sustituta asuma la totalidad de los Derechos y obligaciones de la sustituida.¹⁰

Para Dávalos la sustitución del patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de que el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven en la relaciones de trabajo.¹¹

La subrogación personal o sustitución de patrón no afectarán las relaciones de trabajo de la empresa. Con la definición anterior se desprende que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de la relación laboral y de las Leyes nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses, una vez cumplido el término el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones contra el patrón sustituto.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa México, 1986. p.p. 505.

¹¹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p.p. 101

De otro modo se rompe el principio de estabilidad en el empleo, los seis meses se contarán a partir del aviso de la sustitución al sindicato o de los trabajadores, si no se da aviso, el trabajador sustituido sigue siendo responsable.

1.2.2. Intermediario.

De la Cueva indica que en principio fue la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre; es decir, la actividad de comprar mercadería a bajo precio y la vende a una cantidad mayor.¹²

Creemos que el contratista o intermediario apareció en virtud de que se prestaba a que los patrones evadieran obligaciones como por ejemplo podemos encontrar empresas que ofrecen servicios como son de limpieza, de vigilancia, de servicio mecánico. Adelantando algo que vamos a ver más adelante, el simple transcurso del tiempo genera beneficios para el trabajador como es el Derecho de antigüedad o ascenso.

Si la figura del patrón trata de evadir obligaciones respecto a sus trabajadores, pues nada más imaginemos que el intermediario dejará de hacer, por lo regular es el contratista la persona que paga sueldos, debería dar capacitación, y adiestramiento. Esta figura es muy resbalosa y poco reglamentada y casi nula.

¹² DE LA CUEVA, Mano El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.cit.p.p. 160.

La Ley laboral vigente define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten servicios a un patrón, y en el numeral catorce agrega que en todos los casos en que se utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables del cumplimiento de las obligaciones que deriven de la Ley, las personas que utilicen a dichos intermediarios; además los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, tendrán Derechos iguales frente a todos los que realicen un trabajo similar en la empresa. La Ley protege en principio a los trabajadores y la misma señala que tanto el patrón e intermediario son solidariamente responsables.

Por otra parte los directores o jefes de personal o de relaciones humanas no se constituyen como intermediarios, ya que contratan en representación del patrón, y por lo tanto éste es el obligado y no la persona que se encuentre al frente de dicho departamento o sección. La fracción XXV del apartado A del artículo 123 constitucional expresa que: el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, para los que se efectúen por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier institución oficial o particular.

1.2.3. La empresa.

En el artículo 16 de la Legislación laboral vigente nos establece que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Y establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia, u

otra forma semejante, sea parte integral y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Como podemos ver son conceptos distintos, el establecimiento forma parte de la empresa que contribuye a la realización de los fines; por lo tanto, la empresa es una unidad superior. Esta distinción se da por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, y así ser más competitivas.

Para Briceño la empresa es el lugar en el que el trabajador presta sus servicios, y el patrón aporta el capital.¹³ Estamos de acuerdo con el concepto, porque es aquí donde el patrón y trabajadores unen esfuerzos, el primero por mantenerse solvente en todas las exigencias y responsabilidades que desprenden la empresa y el segundo por la prestación de servicios o la elaboración de bienes.

De Buen desprende dos tipos de elementos:

1. Elementos esenciales, 2. Elementos accidentales.¹⁴

1. Elementos esenciales requisitos para que exista una empresa.

a) Elementos subjetivos: empresario y trabajador.

b) Elementos objetivos: capital fuerza de trabajo, organización, dirección (poder de mando), deber de obediencia.

c) Elementos teleológicos: es el fin común que es el de la producción o distribución de bienes o servicios.

La relación primaria es el empresario o patrón y trabajador. El empresario detentador de los medios de producción y el trabajador prestador de su fuerza de trabajo. Es obvio que para que pueda funcionar la empresa es necesario suministrar capital para la producción y distribución de bienes o servicios de igual

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Op. Cit. p.p. 162.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p.p. 521.

forma se debe invertir en la fuerza de trabajo como es la capacitación del trabajador para un mejor rendimiento, y organizarlos por lo que se necesita de diversas actividades para producir un mismo bien y en este concepto está implícita la obediencia. La organización y la dirección deben estar encaminadas a la realización de un fin común o el elemento teleológico.

2. Elementos accidentales son aquellos por los que se presumen por observarse signos exteriores de la existencia de la empresa que permiten prueba en contrario, las que pueden ser el domicilio común, nombre comercial, explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

1.3. Instrumentación de la relación laboral.

Hay diversas formas para construir o instrumentar una relación laboral, como lo establece el numeral 20 de la Ley Federal del Trabajo. Cualquiera que sea el acto que le dé origen, una de las formas más comunes es el contrato, pero basta que se presente el servicio para que haya relación laboral.

1.3.1. Contrato.

El Código Civil para el Distrito Federal distingue entre convenio y contrato, pues considera a este la especie y aquel el género: convenio es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir

obligaciones (1772). Contrato es el acuerdo de voluntades de dos o más personas que producen o transfieren las obligaciones y derechos (1793).

Para nuestra materia que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado existe la relación de trabajo y la cual se sujetará al Derecho del Trabajo un ordenamiento imperativo ajeno a la voluntad de las partes.

En la disposición quinta de la Carta Magna reconoce que a nadie se prodra obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Esta disposición forma parte de los Derechos individuales del hombre , y el Derecho del Trabajo los hace suyos; de lo contrario el hombre sería esclavo.

Dávalos señala que el Derecho del Trabajo no protege acuerdos de voluntad; sino, al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones; sino que asegura la salud y la vida del hombre y proporcionar una vida decorosa.¹⁵ Hoy día por lo general se da una relación laboral como consecuencia de un contrato, ya sea escrito, oral o tácito con una duración determinada o indeterminada previamente establecido o por lo menos de modo simultaneo.

Baylos agrega por su parte el contrato es el espejo jurídico de funciones sociales específicas, es un filtro de operaciones de intercambio de bienes y servicios en el mercado, y esta libertad son características propias del comercio de la industria y del trabajo.¹⁶ Aplicado al trabajo un factor económico hacen de él una mercancía, sujeto por lo tanto a la oferta y la demanda; su postura es regresar

¹⁵ DÁVALOS MORALES, José Derechos del Trabajo I. Op. Cit. p.p. 105.

¹⁶ BAYLOS. Antonio. Derecho del Trabajo: modelo para armar. Trotta. España, 1991.p.p. 19.

a la concepción civilista de compra-venta de tal forma asegurando la libertad de contratación. Es inoperante de lo contrario se acabaría el Derecho del Trabajo.

De la Cueva añade para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse un acuerdo de voluntades, ya sea en la empresa existe una cláusula sindical de ingreso; en virtud de la cual, el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitiera exclusivamente como trabajadores a los miembros del sindicato contratante.¹⁷ Esta cláusula es una restricción a la libertad de contratar y una limitante para que el patrón seleccione a la persona indicada o que demuestre tener los conocimientos técnicos o experiencia para desarrollar una actividad específica. Existen otros tipos de contratación como es la oferta pública de trabajo, por ejemplo, los anuncios en el periódico, ante esta situación los doctrinarios hablan de un contrato de adhesión por lo que el patrón ofrece tales prestaciones y el aspirante o trabajador sólo se adhiere no hay un acuerdo de voluntades. Por otra parte el contrato es nulo, si se establecen condiciones de trabajo por debajo de lo que establece la Ley. Y la actividad a realizar debe ser lícita para que se considere como trabajo, de lo contrario será un delito.

1.3.2. Contrato individual de trabajo.

La Ley vigente hace la separación entre contrato individual de trabajo y la relación de trabajo. En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.cit. p.p. 190.

es aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente de la forma o denominación que se de a ese servicio prestado. Y relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. En resumen es la prestación de un servicio independientemente que haya un contrato, salario es la consecuencia. Estos dos conceptos producen los mismos efectos legales.

Barajas define al contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades que se establece entre un patrón y un trabajador para llevar a cabo una determinada actividad en que una persona llamada trabajador puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio pecuniario que le permita satisfacer las necesidades personales o familiares.¹⁸ Su naturaleza jurídica es esencialmente económica; en suma, la economía de un país influye en todos los aspectos de la vida social, en torno a la familia, educación, bienestar en el anhelo de mejorar las condiciones de convivencia.

La Legislación Española define al contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, aquel que por virtud, una o varias persona participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente de sus facultades intelectuales y manuales obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración sea la que fuere la clase o forma de ellas. Objeto del contrato es todo trabajo u obra que se realice por cuenta

¹⁸ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México. 1995 p.p. 35

y bajo dependencia ajena y todo servicio que se preste en iguales condiciones (art. 19). Estamos de acuerdo con esta amplia concepción, el único defecto es en la que se refiere a que la remuneración pueda ser en cualquier forma, y esto no debe ser, el salario se debe pagar en moneda de curso legal y no en especie en su totalidad.

En el contrato individual de trabajo se señala los datos de identificación del trabajador, duración de la relación laboral, tipo de servicio, jornada, salario, descansos, vacaciones, capacitación y adiestramiento, otras indicaciones. Se redacta dos ejemplares uno para cada parte.

1.3.3. Contrato colectivo de trabajo.

Por su parte Soto el contrato colectivo de trabajo, es la expresión de las condiciones o características pactadas entre el sindicato y la empresa, de acuerdo con la Ley, dentro de las cuales se presta el servicio en la empresa, que persigue mejorar los elementos para el trabajo y la interrelación entre empresa y trabajadores, como vista al cumplimiento de los fines particulares y sociales de esa institución; y la satisfacción de necesidades personales, familiares en la medida de las posibilidades de la primera.¹⁹

La primera manifestación para la elaboración de un contrato colectivo de trabajo se realizó cuando un sindicato invita al patrón a sostener pláticas que conduzcan a determinar condiciones laborales dentro de la empresa.

¹⁹ SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México. 1992. p.p 223.

En el artículo 386 de la Ley, contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Mientras el contrato individual se refiere específicamente a las condiciones que se concretan, conforme a la Ley como: jornada de trabajo, salario, puesto, vacaciones, descansos, el contrato celebrado entre el sindicato y empresa regula aquellos aspectos que rebasen los intereses y derechos particulares, y establece las características del trabajo de grupo.

La Ley define como sindicato a la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En opinión de Climent la finalidad del sindicato en el Derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores en las relaciones obrero-patronales, y la cual tiene un fondo económico-social para obtener reivindicaciones obreras que eleven la condición de vida de los trabajadores, de tal suerte, mejorar salarios, capacitación técnica, formación cultural, etc.²⁰

Este tipo de agrupaciones o asociaciones tienden a obtener una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

²⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho sindical. Esfinge. México, 1994. p.p. 71.

Señala Kaye que la libertad de coalición es el fundamento del Derecho colectivo de trabajo que significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes este derecho es reconocido por la fracción XVI del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses, es el primer acto que se hace para el ejercicio de la libertad sindical y constituir organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.²¹ Por lo tanto, la coalición tiene su fuerza en la identificación de problemas e intereses que motivaron su nacimiento.

El contrato colectivo de trabajo muchas de las veces los preceptos relativos a la capacitación y adiestramiento, simplemente son mencionados en el cuerpo del contrato y no se llevan a cabo como están establecidos.

Hay ocasiones en que sólo se cumplen a medias; ya que muchas de las ocasiones los trabajadores no obligan al patrón a que verdaderamente se den cursos de capacitación y adiestramiento y mucho menos para impartir educación escolarizada.

Para que todo lo señalado en la Constitución y conjuntamente con los contratos colectivos de trabajo se deban cumplir cabalmente.

²¹ KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas de trabajo. Segunda edición. Themis. México, 1995.p.p. 323.324.

1.3.4 Contrato – ley.

Cuando el contrato colectivo de trabajo, adquiere características que justifican su aplicación en un área territorial mayor y un número superior de empresas reguladas por él, adquiere otra categoría pasando de un contrato que obliga a las partes que en él intervienen, para convertirlo casi en un acto legislativo con la fuerza y obligatoriedad de una norma jurídica señala Soto.²² La Ley define al contrato-ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

La denominación contrato-ley, desde el punto de vista de los significados, no se constituye como contrato, ya que puede existir una empresa donde el patrón y trabajadores no lo deseen por ser ajeno a sus voluntades y su contenido no reúne las características de los actos emanados del Congreso de la Unión; ni tampoco su elaboración es acorde al proceso legislativo.

Independientemente del significado que le quiera dar como agrega De la Cueva los propósitos de esta figura son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo para alcanzar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir en función de esta idea, la unión de los

²² SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Op.cit. p.p. 244.

trabajadores de las diversas empresas de cada rama de la actividad económica y social.²³

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley tiene de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; el contrato-ley se distinguen en cuanto a su elaboración se requieren que concurren dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y pertenezcan a una cierta rama industrial. Por ello son distintos no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicación, el primero sólo el depósito ante la Junta de Conciliación para entrar en vigor en tanto, el segundo requiere el acuerdo de voluntades, tiempo de duración, y es obligatorio mediante el decreto respectivo.

1.3.5. Reglamento interior de trabajo.

Se ha definió al Reglamento Interior de Trabajo como al conjunto de disposiciones obligatorias para empleados y patrones en el desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento (art. 422 LFT).

En términos generales Soto indica que el Reglamento Interior de Trabajo es el medio por el cual trabajadores y empresa o patrón determinan la forma de desarrollo del trabajo, regulando las conductas para optimizar la utilización de la fuerza de trabajo y el mejor aprovechamiento de la materia prima y la potencialidad de la industria para la superación de la función productiva.²⁴

²³ DE LA CUEVA, Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996.p.p. 474.

²⁴ SOTO CERBON, Juan. Teoría General del derecho del Trabajo. Op.cit.p.p. 248.

Debemos distinguir que el contrato colectivo de trabajo persigue el establecimiento de condiciones en las cuales se presta el servicio y el reglamento interior de trabajo a formas de conductas de los trabajadores, al mejor aprovechamiento de los bienes materiales, instalaciones, herramientas.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley, se debe precisar: la hora de entrada y salida, tiempo destinado para las comidas, reposo durante la jornada, lugar y momento en que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo, días y horas para limpiar las máquinas, días y lugares de pago, labores que no deben de realizar los menores de edad, permisos y licencias, disposiciones disciplinarias; toda suspensión que adopte medidas disciplinarias no podrá exceder de ocho días hábiles, antes de aplicar al trabajador una sanción se debe escuchar su justificación.

También la Ley señala que este documento se deposita ante las autoridades laborales para su obligatoriedad, este requisito lo consideramos impropio; ya que el sólo hecho de depositarlo es intrascendente; y por lo tanto inútil para la aplicación de sus disposiciones. Sus efectos surtirán efectos al día siguiente de su depósito. Se formulará por una comisión mixta de representantes de trabajadores y patrones, si se ponen de acuerdo, cualquiera de las partes dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositaran ante la autoridad laboral.

1.4. Obligaciones y derechos de la relación laboral.

Barajas hace mención de que no se debe olvidar que la primera regla impuesta en el ámbito de la relación laboral es el respeto a la dignidad y bienestar

del trabajador, a cambio de que laboré con eficacia y diligencia.²⁵ Hoy día lo que interesa es la productividad y los métodos de administración, pues de ambos conceptos se deriva el entendimiento obrero-patronal. Por lo que respecta a los trabajadores les interesa desempeñar sus tareas en mejores condiciones de trabajo; y los patrones establecer sistemas que permitan el aumento de la mano de obra y la disminución de gastos y costos y como consecuencia el rendimiento económico de los recursos e inversiones.

1.4.1. Del trabajador.

Dentro de los derechos mínimos que fija la Ley en favor de los trabajadores, tenemos las condiciones de trabajo por disposición del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo. En ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas por la misma, deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales; sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso, doctrina política, salvo por las modalidades que exprese la Ley para trabajos especiales.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual está a disposición del patrón para prestar su trabajo (art. 58 LFT) y no el tiempo efectivamente trabajado. Hay tres tipos de jornada: Diurna con una duración de 48 horas a la semana y comprendida de las 6 a las 20 horas; mixta con duración de 45 horas semanales comprende horas de la jornada diurna y nocturna; nocturna con duración de 42

²⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Op.cit. p.p. 63

horas semanales y comprende de las 20 a las 6 horas del siguiente día (arts.60, 61 LFT).

Días de descanso semanal y obligatorio. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador por lo menos un día de descanso con goce integro de salario (art.69 LFT).

Aguinaldo consiste en el pago del equivalente a 15 días de salario pagadero antes del 20 de diciembre de cada año, si el trabajador laboró todo el año; de lo contrario se le paga la parte proporcional.

Vacaciones tienen derecho a gozar de vacaciones si ha estado más de un año en servicio, seis días de vacaciones por el primer año de servicios, aumentándose en dos días hábiles hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año aumentará dos días hábiles por cada 5 años de servicio.

Derecho de preferencia y ascenso, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes no tienen otra fuente de ingreso, haber realizado un trabajo satisfactorio y los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior en aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

Derecho de antigüedad cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por causa grave o que haga imposible su continuación. La prima de antigüedad es una institución que premia la estancia de los trabajadores en las empresas que les prestan sus

servicios durante largo tiempo y además propicia la estabilidad laboral. Consiste en pagar 12 días de salario por cada año trabajado al servicio del patrón. Tendrán Derecho a la prima los trabajadores que se superen voluntariamente de su empleo siempre que haya cumplido 15 años de servicio; en caso de muerte del trabajador se deberá pagar a las personas beneficiarias.

Habitación para los trabajadores art. 123 apartado A fracción XII constitucional en la que señala que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, esta obligación se cumple mediante las aportaciones de las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda para construir un sistema de financiamiento que permita adquirir en propiedad tales habitaciones.

Nosotros nos adherimos a la clasificación de las obligaciones que hace Barajas respecto a los trabajadores en la que indica: 1. Obligaciones de responsabilidad; a) cumplir con las normas y Reglamento interior de trabajo, b) desempeñar el servicio bajo dirección del patrón o personal responsable de la subordinación, C) ejecutar el trabajo con esmero y cuidado en forma, tiempo y lugar convenido. 2. De higiene y seguridad; a) observar las medidas de higiene que acuerden las autoridades competentes, b) prevenir accidentes por errores de maquinaria, c) cuando forme parte de las comisiones mixtas. 3. De probidad; a) devolver los materiales no usados, b) conservar en buen estado las herramientas; sin que el trabajador sea responsable de su deterioro, c) guardar el secreto técnico, comercial, de fabricación. 4. De salud; a) someterse a exámenes médicos para comprobar que no hayan adquirido incapacidad o enfermedad de trabajo

contagioso o incurables b) poner en conocimiento del patrón toda enfermedad contagiosa tan pronto como se tenga conocimiento de la misma. 5. De auxilio; a) prestar toda clase de ayuda o cooperación en cualquier tiempo ordinario o extraordinario, siniestro o peligro inminente, intereses del centro de trabajo. 6. De no concurrencia al trabajo; a) dar aviso al patrón de las causas justificadas que impidan al trabajador a acudir a realizar sus labores, así lo justifica.²⁶

1.4.2. Del patrón.

El patrón tiene el derecho de despedir, ocurre cuando prescinde de los servicios del trabajador; cuando por engaños del trabajador o del sindicato propone para obtener del patrón la contratación con certificados falsos que atribuyan al trabajador facultades de que carezca. Falta de honradez, actos de violencia en contra del patrón, familiares o personal directivo. Cuando el patrón sufra perjuicios materiales intencionales, imprudencia o descuido, actos inmorales, revelación de secretos, desobediencia del trabajador. Concurrencia del trabajador al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de alguna droga o narcótico.

En opinión de De la Cueva se puede reducir doctrinalmente las obligaciones del patrón en tres grupos:

A) Derivación de la prestación del trabajo como el pago del salario e indemnización que proceda, guarda de instrumentos y útiles de trabajo, el desempeño de comisiones sindicales; y el establecimiento de medidas

²⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Op Cit.p.p. 64-65

precautorias que impidan cualquier riesgo de trabajo, permitir inspecciones o vigilancias de las autoridades para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, fomento de actividades culturales y deportivas.

B) Obligaciones de carácter educativo, las instalaciones de las escuelas **Artículo 123** para los hijos de los trabajadores y los propios trabajadores cuando éstos los requieran ajustándolas a las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública, la cual; se encargará de nombrar a los profesores, elaboración de programas escolares y otras actividades educativas. Cuando exceda de 100 el número de trabajadores empleados, el patrón deberá facilitar mediante becas el aprendizaje de alguna profesión e incluso la enseñanza práctica de oficio en un centro de capacitación y adiestramiento oficial o particular por el tiempo que dure. Sólo se podrá retirar ese beneficio cuando la persona no concurra o repruebe sus clases.

C) Comprende riesgos profesionales y seguridad social, vivienda respecto a las invenciones de los trabajadores. Exponer todos los derechos y obligaciones de las partes. Equivaldría a incluir toda la legislación del trabajo, y lo único que interesa es la prestación de servicio.²⁷ Para efectos del presente trabajo sólo hicimos mención de algunos derechos y obligaciones de las partes que nos ayudarán en la comprensión del problema que expondremos más adelante.

Consideramos que principalmente el patrón deberá tener una obligación de carácter moral; porque se deberá conducir de una manera seria, responsable y fiel ante sus trabajadores.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.cit. p.p. 399-407.

1.5. La educación.

En 1917 la Constitución Mexicana estableció la obligatoriedad de la educación. A partir de ese momento, el Estado ha realizado considerables esfuerzos para llevar a la práctica este precepto, durante todos los años la construcción y la atención de los niños en edad escolar ha sido una de las prioridades fundamentales de los gobiernos, tal hecho no es fortuito, ni es resultado exclusivo de la voluntad política de los gobernantes, es también resultado de la presión popular por la educación. Esta exigencia se manifiesta en los diversos actos políticos y a lo largo y ancho de la República.

El término educación se refiere a "...la serie de creencias, lógicamente encadenadas, sobre la visión del mundo, del hombre, de la sociedad, un conjunto de valores, una teoría del conocimiento y una teoría educativa cuestiones implicadas necesariamente en todo sistema educativo..." así lo manifiesta Meneses.²⁹ En la práctica la educación es un proceso que implica la transmisión de lo que vale la pena, como valores a los niños y jóvenes, conocimientos, comprensión, excluye procedimientos que carezcan de aceptación por parte del que aprende; se refiere propiamente al proceso educativo.

Para Von Cube educación es "...la conducción de personas hacia un comportamiento final dado...el concepto de formación se manifiesta como una valoración especial de determinados procedimientos o fines educativos y que con la palabra capacitación se designa generalmente a la conducción de personas hacia

²⁹ MENESES MORALES, Ernesto. Tendencias educativas oficiales en México 1821-1911. Porrúa, México, 1983 p p 638

metas de enseñanza de tipo profesional...".²⁹ En resumen podemos observar que los conceptos de educación, formación, capacitación tienen un núcleo común consistente en la conducción de personas hacia un comportamiento final dado. Por otra parte Meneses hace una distinción entre la instrucción y educación y manifiesta que la instrucción tiende a formar y enriquecer las facultades intelectuales y la educación tiene por fin desarrollar las facultades morales y paralelamente la enseñanza educa las facultades intelectuales, da al niño conocimiento y lo pone en aptitud para adquirir otros por si mismo y se le llama didáctica.³⁰ Podemos deducir de estos términos que de igual forma tienen un núcleo común que conducen a las personas hacia un comportamiento final dado; pero desde el punto de vista de qué persona les da esos conocimientos la instrucción la da un maestro o educador, la educación la otorga principalmente la familia y la enseñanza es la que recibimos por si mismos.

1.5.1. Educación formal o escolarizada.

El sistema educativo formal o escolarizado se organiza en tres tipos o niveles que comprende la educación preescolar y primaria; el medio comprende la educación secundaria y bachillerato; el superior esta integrado por la licenciatura y los grados de maestría y doctorado. La educación primaria corresponde a los servicios destinados básicamente a niños entre los 6 y 14 años, la educación media

²⁹ VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación. Traducida por María del Carmen Vicencio. Ceac. España, 1981, p.p. 14,15

³⁰ MENESES MORALES, Ernesto. Tendencias Educativas Oficiales en México 1821-1911. Op.cit.p.p. 714-717.

básica o secundaria destinada a los jóvenes que se registran a ese nivel antes de cumplir los 15 años. Y en cuanto a los servicios de primaria para adultos y secundaria para trabajadores o adultos que rebasen los 15 años, llamada educación general básica.

Los servicios de educación de primaria y secundaria, así como el de bachillerato y la educación superior pueden ser federales, estatales, municipales, autónomos y privados.

La educación primaria federal otorga distintos servicios. Al lado de la primaria regular de tipo completo, existen escuelas rurales incompletas y unitarias, cursos comunitarios, albergues escolares y aulas rurales móviles.³¹ Las escuelas incompletas son aquellas que no tienen los seis grados; escuelas unitarias comprende un mismo salón de clases y con un mismo maestro alumnos de distintos grados; los albergues ofrecen asistencia (habitación y comida) a los niños de poblados en los que no existe escuela, pudiendo éstos asistir a la escuela en donde no se encuentra el albergue; los cursos comunitarios modalidad impuesta por el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) el cual capacita a jóvenes egresados de secundaria que posteriormente se establecen en comunidades con una población inferior a los 2000 habitantes a cambio de techo y comida que les son proporcionados por la gente del lugar y una reducida remuneración salarial dada por la CONAFE, imparten educación primaria; las aulas rurales son grupos de maestros y capacitores que atienden a la población infantil y adulta en localidades de muy escasa población. De tal suerte hay

³¹ OVALLE FERNANDEZ, Ignacio. Necesidades esenciales en México. Cuarta edición. Siglo Veintiuno editores. Presidencia de la República. México. 1989. p.p. 17,18.

escuelas privadas para niños de clase media urbana, escuelas rurales, escuelas privadas para familias de altos ingresos y para familias de menores ingresos todas en turnos matutinos y vespertinos. Esta gama de instituciones que imparten educación imponen diferencias respecto a la calidad del servicio recibido y de las posibilidades de concluir o no el nivel educativo; de tal forma, el ideal de igualdad en el acceso, permanencia, conclusión y calidad de los estudios que está implícito en la Carta Magna se distorsionan en la práctica por una desigualdad social y económica de cada país.

1.5.2. Educación informal.

La terminología de educación informal o no formal se reserva a las actividades que realizan las personas que en nuestra materia se atiende a la obligación del patrón de dar capacitación o a través de los centros de capacitación para el trabajo industrial (CECATIS) subordinado a la Secretaría de Educación Pública para la capacitación y adiestramiento para el trabajo. Se denomina informal o no formal, porque se enseña un determinado oficio principalmente a través de la práctica y a diferencia de la educación formal se estudia todo un programa de estudios con diferentes ramas o materias por medio de la teoría y práctica, es un universo de información. Este tipo de educación no favorece al desarrollo integral del individuo, ya que no todos no saben leer, entender un idioma extranjero; ya que si diariamente usan maquinaria van a estar limitados o tendrán impedimentos para realizar esa actividad.

1.5.2.1. Capacitación y adiestramiento.

La iniciativa presidencial de 1968, utilizó el vocablo capacitación en su numeral 132, fracción XV. Fue la Cámara de Diputados la que adicionó la palabra adiestramiento sin mencionar alguna diferencia entre ambas. En la Constitución, artículo 123 apartado A, fracción XIII instituye la capacitación y adiestramiento como una obligación de los empresarios a favor de los trabajadores. A falta de una definición jurídica-laboral gramaticalmente es certera y clara; según el Diccionario de la Real Academia el término capacitar es enseñar para ser apto, y adiestrar es instruir para habilitar, de cualquier modo es la transmisión de conocimientos y destrezas.

Muñoz no acepta distinción entre ambos y define a la capacitación y adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a los trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.³² Nos parece una definición incompleta, en virtud de que, no hace una verdadera concepción del término.

Por su parte Borrel considera a la capacitación y adiestramiento como obligaciones distintas; capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que se realiza y generalmente es mejor retribuido, y el adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.³³ De acuerdo a su naturaleza se constituye en una

³² MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1983. P.p. 224

³³ BORREL NAVARRO. Miguél. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit.p.p. 247.

obligación del patrón; su fin es transmitirles conocimiento; para hacerlos más aptos para el trabajo y más competitivos.

1.6. Productividad.

La Ley expresa la obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a los trabajadores y así alcanzar productividad.

Prokopenko define a la productividad como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.³⁴ También es considerada como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, en la producción de bienes y servicios. Estos factores significan la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo o la relación entre los resultados y el tiempo que se lleva conseguirlos. El tiempo es un buen indicador o medida de control humano.

Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado más productivo es el sistema. Aunque el término productividad puede significar varias cosas diferentes para diferentes personas, el fondo del concepto es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde hace mucho tiempo promovió un criterio progresista de la productividad que se basa en la utilización

³⁴ PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la productividad, manual práctico. Oficina Internacional del Trabajo. (OIT). Ginebra, 1989. P.p. 3.

eficaz y eficiente de todos los recursos como son el capital, tierra, materiales, energía, tiempo, etc., además del trabajo.³⁵ La productividad determina asimismo en gran medida el grado de competitividad internacional o nivel federal de los productos de un país. Si la productividad del trabajo en un país se reduce, en relación con otras empresas que fabriquen los mismos bienes o servicios se crea un desequilibrio competitivo. En suma con la productividad se requiere hacer más eficiente al trabajador y utilizar eficazmente los recursos de producción; y entre más diestro sea el trabajador menos tiempo ocupará en la fabricación del bien o servicio.

En contraste con la productividad se encuentra la improductividad literalmente la podemos conceptualizar como lo que no produce.

La improductividad la podemos estudiar desde dos puntos de vista; primero la improductividad por parte del patrón, y segundo la improductividad por parte del trabajador. La improductividad del patrón se debe a que utiliza procesos obsoletos; es decir, utiliza maquinaria pasada de moda, no está acorde con la evolución tecnológica esto provoca que no sea competitivo. La improductividad del trabajador se debe principalmente a que no está bien capacitado; ya que no tiene conocimientos técnicos sobre su actividad que realiza. Y aunque la Ley no estableciera la obligación del patrón a capacitar y adiestrar, el patrón de todos modos se vería obligado por su naturaleza, por lo que hoy día las empresas usan nuevos métodos o procesos de producción o de organización.

³⁵Ibidem. p.4.

1.6.1. Otros aspectos de la productividad.

Como ya hemos visto se puede combinar para generar productividad como: la cantidad producida y la cuantía de los recursos empleados y el tiempo de elaboración del bien o servicio. A cambio de que el trabajador goce de un mejor nivel de vida, es necesario estudiar y organizar el trabajo para que de tal suerte laboren con calidad, eficacia, rendimiento, sean más competitivos y para obtener esos resultados el capital debe motivar a la mano de obra.

Nivel de vida: se entiende como el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia, así lo marca la OIT.³⁶ El nivel de vida es diferente en todos los países del mundo e incluso dentro de cada país. Actualmente, gran parte de la humanidad sigue viviendo en condiciones de extrema pobreza, a pesar de los grandes esfuerzos que se realizan a nivel nacional e internacional. Son todavía muchos países en los que el hombre a duras penas satisface sus necesidades.

Las condiciones necesarias que podemos deducir para tener un nivel de vida mínimo aceptable son:

- a) Alimentación diaria suficiente para reparar las energías o fuerza consumida en la vida y el trabajo.
- b) Vestido y calzado para poder estar limpio y protegido contra la intemperie.
- c) Alojamiento con las condiciones necesarias para dar abrigo en condiciones saludables.

³⁶OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA. Introducción al estudio del Trabajo. Op.cit.p.p. 3.

d) Servicios esenciales como servicios de agua potable, saneamiento, asistencia médica, transporte, educación, cultura, recreación, etc. Estas son sólo algunas; ya que, dependiendo de la región a las que nos referimos serán distintas.

Estudio y organización del trabajo se entiende genéricamente, ciertas técnicas y en particular el estudio de métodos y la medición del trabajo, que se utilizan para examinar el trabajo humano en todos los contextos y que llevan sistemáticamente a investigar todos los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras.³⁷ El estudio de métodos es el registro y examen crítico de los métodos existentes proyectados para llevar a cabo un trabajo, como medio de idear y aplicar métodos más sencillos y eficaces y de reducir los costos y la medición del trabajo es la aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo una tarea definida efectuándola según una norma de ejecución preestablecida. Por lo tanto, el estudio del trabajo primero va dirigido a estudiar métodos de trabajo; o sea, simplifica el trabajo e idea métodos más económicos de hacerlo y en segundo lugar mide el trabajo para determinar el tiempo que debe llevar y así unifica los dos pasos logrando mayor productividad.

Calidad: es lo que el público exige, la calidad es la suma de rasgos y características de un producto o servicios que guardan relación con su capacidad para satisfacer una necesidad.³⁸ Los elementos fundamentales de la calidad de un producto son rendimiento, durabilidad, utilidad, estética. Cada uno de estos elementos son distintos, un producto puede clasificarse en buena posición con

³⁷ *Ibidem*. p.p. 29,33.

³⁸ PROKOPENKO. Joseph. La gestión de la productividad, manual práctico. Op.cit.p.p. 198-205.

respecto a una dimensión y ocupar un mal lugar con respecto al otro. Y el reconocimiento a estos elementos es importante para mejorar la productividad. El mejoramiento de la calidad puede depender de las características físicas de un producto o de la información con respecto a un documento que permita realizar operaciones; la producción exige un sistema que reproduzca la calidad y esto constituye el concepto del control total de la calidad o control de la calidad dentro de la empresa.

El control de calidad garantiza que el producto satisfaga las necesidades de los clientes, desde su uso hasta su estética. Pero esto debe clasificarse en cuanto a las necesidades de los clientes según los productos, son aspectos importantes como el lujo, el acabado, durabilidad, precio. Después de determinar las necesidades de los clientes, el productor debe integrarlas en los productos, empleando el control de calidad para garantizar que se satisfacen en la producción.

Existen otros términos que ayudan a incrementar la productividad como es la competitividad, la eficacia, el rendimiento que son aspectos no muy bien definidos.

Según la Gran Enciclopedia Larousse: competitividad se origina de la palabra competir vocablo; latín *competyere* ir al encuentro una cosa de otra. Contender dos o más personas para lograr la misma cosa. Dícese de un ramo de producción o de una empresa que ofrece sus productos a un precio tal que puede hacer la competencia a otros vendiendo productos similares, y eficacia significa

según Prokopenko producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible. Sin embargo, debe considerarse si esos bienes se necesitan.³⁹

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia el rendimiento es el producto o utilidad que da una persona o una cosa en relación con lo que gasta, cuesta, trabaja. Relación entre la cantidad de un producto y la de los factores utilizados para su producción.

En resumen estos conceptos tienen un tronco común, que se refieren a la cantidad de bienes producidos y la cuantía de materia utilizados para su elaboración y la relación del tiempo para realizarlos.

³⁹ Ibidem, p.p. 4.5.39.

CAPÍTULO 2

Antecedentes de la capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La mecanización de los métodos de producción dio un gran impulso en todo el mundo a la enseñanza industrial. El aprendizaje, que durante el periodo de la producción manual sirvió para transmitir de generación en generación los secretos de un oficio, fue sustituido en nuestros días por otros sistemas de preparación profesional más adecuados a los adelantos tecnológicos y a los nuevos métodos de trabajo. Tales métodos exigen actualmente del trabajador, además del conocimiento práctico del oficio o manualidad, una cultura general y ciertas nociones técnicas. Precisamente la función que cumplen en la actualidad los institutos de la enseñanza industrial que existen en todos los países y también en el nuestro.

2.1. El artesanado en España siglo XII d.c.

La organización del trabajo en la industria, el gremialista, los grupos de artesanos comienzan a buscar en la asociación entre ellos el medio que proteja sus intereses frente a la inseguridad general, así surgen los gremios, corporaciones sujetas a un estatuto que garantiza la vida de los artesanos como clase social. El movimiento gremialista cobra fuerza en la península a partir del siglo XIII en la Corona de Aragón, donde a partir del siglo XIV aparece el gremio

reconocido y organizado bajo una jerarquía gremial de aprendices, oficiales y maestros. La resistencia de la Corona de Castilla es más firme; los gremios viven en el anonimato hasta fines del siglo XV presencia de los reyes católicos, momento en que la organización gremial es reconocida legalmente en Castilla. A partir del siglo XVI la organización gremialista introducido en todo el ámbito peninsular, la época de progreso del gremio es en la primera mitad del siglo XVI; pero su decadencia lenta y progresiva se inicia en la segunda mitad debido al declive de la economía y el estancamiento de la actividad industrial causas que obligan al gremio a cerrarse e impedir el acceso de nuevos individuos al artesanado.

En el transcurso del siglo XVII, las reglamentaciones gremiales la hace más difícil, la decadencia se hace más profunda a lo largo del siglo XVIII, y el gremio atacado por los sectores altos y por los populares entra definitivamente en crisis a fines del siglo. A pesar de la importancia del fenómeno corporativo no se extendió.

Hasta los siglos XI y XII el trabajo industrial es rudimentario en España; los incipientes artesanos ejercen su actividad en el ámbito del dominio señorial, o en pequeños talleres propios con escasa clientela y sin afán de lucro. Pero renacido el artesanado urbano, a partir del siglo XIII su organización se sujeta progresivamente a reglas que se van haciendo más rígidas hasta llegar a una época gremial cerrada. Las condiciones de trabajo industrial aparecen reglamentadas hasta en sus más mínimos detalles.

Una jerarquización a la que esta sujeta la vida del hombre principia el aprendizaje en la niñez, oficialato en la juventud y magisterio en la madurez.⁴⁰ Impide la carrera vertiginosa en la profesión, ya que cada grado tiene un tiempo fijo y el paso a la siguiente está regulado por mecanismos especiales como exámenes y pagos de derechos. El acceso al trabajo industrial era limitada por ciertas condiciones; por ejemplo la condición de esclavo o la raza son impedimentos para ingresar a cualquier gremio, se prohíbe el trabajo industrial a extranjeros y a los vecinos de un municipio se les aumentan derechos de exámenes. Era prohibido el ejercicio simultáneo de dos profesiones, ni la adquisición directa de materia prima por parte del artesano, debe proveerse de material a través del gremio regulador de materia prima para cada taller.

La edad para ingresar como aprendiz a un taller varía de acuerdo a la profesión y las épocas, la edad general fue de 12 a 14 años. Los exámenes de los maestros se hicieron más complicados y aumento el costo del pago de los derechos a la vez que los aprendices se vieron obligados a partir del siglo XVI a someterse a pruebas examinatorias para ascender a oficiales.

La ejecución del trabajo estuvo sujeta a inspección de funcionarios gremiales que se presentaban de improviso en el taller para comprobar la buena calidad de los productos.

La jornada se encontraba regulada por las Leyes a partir del siglo XII. La jornada era de sol a sol con descanso al medio día, pero había una diferencia entre gremios debido a la intensidad del trabajo; el ritmo de trabajo era lento, ya

⁴⁰ PARIAS, Louis-Henri. Historia General del Trabajo. Traducido por Joaquín Romero. Vol. II. Grijalvo. España, 1965. p.p. 448.

que propiciaban más la calidad de la obra que la velocidad; las jornadas son largas, pero agotadoras. La forma de pago del maestro a los empleados era en general por plazos fijos. Se encuentran trabajadores a destajo sistema que no funciono, ya que se realizaban mal.

El poder disciplinario del patrón frente al aprendiz fue muy amplio, el maestro podía castigar las ofensas directamente sin dar aviso a la justicia, posteriormente sólo se admitían represiones moderadas que no dejaran discapacitado al trabajador, también el maestro podía despedir a sus aprendices y oficiales, si lo hicieren sin justa causa se veía obligado al pago de la indemnización.

2.2. La Revolución Industrial.

El cambio esencial que trae el siglo XVIII, consiste en la aparición de la máquina, que sustituye al trabajo realizado por el ser humano, y la utilización del vapor como fuente de energía, que desplazó a la energía muscular, animal, hidráulica a este conjunto de transformaciones se designa revolución industrial. Ni los maestros, aprendices, mercaderes recibían con agrado la llegada de las máquinas, los primeros se encontraban amenazados por su posición social y sus privilegios, los obreros temían ser privados del trabajo y reducidos a una situación de paro. Ante esta situación algunos oficios se vieron afectados pero otros no lo fueron en absoluto, conforme a las nuevas técnicas. Como la producción del trabajo manual es limitada se tiende al progreso de las nuevas máquinas y con la

utilización de otras fuerzas, a elaborar y producir en forma ilimitada. La producción tenía como límite la fuerza del hombre; sin embargo, con la utilización del vapor en la industria se abren nuevos horizontes. El empleo de las máquinas, la mecanización del trabajo o de la producción y el dominio de la mecánica en la industria.

La rapidez y potencia de las máquinas era una circunstancia amenazante para los trabajadores eliminando al hombre como productor. La aparición de factores diversos precipitaron la disolución y extinción de los talleres corporativos, las nuevas formas de producción impuesta por la revolución industrial, a la que no pudieron adaptarse con facilidad.

Posteriormente como lo establece el Edicto de Turgot "...expidió un edicto en febrero de 1776 que declara abolido en el reino, las corporaciones y prohibición de cualquier asociación de maestros o de oficiales...".⁴¹ Tiempo después el 28 de agosto de 1776, las corporaciones son restablecidas nuevamente y algunos funcionan. Los reglamentos vuelven a aplicarse. Como podemos ver la Revolución Industrial fue el inicio para que la empresa se volviera más fuerte y originará que los pequeños talleres desaparecieran, con lo que comienza el régimen capitalista. Puede decirse que esta etapa se inició en Inglaterra con la invención de la máquina de vapor de James Watt, la locomotora y otros mecanismos que serían el punto de partida de la mecanización cada vez mayor de los métodos de

⁴¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho sindical. Op.cit p p 28

producción. Los descubrimientos que se producen en el curso de los años comprendidos en la llamada Revolución industrial, las nuevas comunicaciones y vías de acceso unen pueblos que hasta entonces no se conocían. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo reconoce la mecanización de los métodos de producción trajo como consecuencia inmediata el fenómeno de la concentración industrial y provoca el contacto entre grandes cantidades de trabajadores, unidos por la miseria, hizo posible la organización de la clase trabajadora. Los primeros resultados de ese hecho empezaron a ser frecuentes las coaliciones y la utilización obsesiva que los empleadores hacen de la fuerza de trabajo.

La empresa sustituyó al pequeño taller del maestro artesano y al pequeño obrador familiar de las épocas anteriores, adquieren nuevas dimensiones deja de ser una parte del hogar del maestro para transformarse poco a poco en una gran comunidad integrada a veces por miles de miembros. La convivencia que crea este hecho da lugar con el tiempo a relaciones colectivas de trabajo cuyo ordenamiento legal será definida como un nuevo derecho.

2.3. El México colonial.

El descubrimiento y colonización de América por los españoles en el año de 1519 inicia una etapa en la vida de los pueblos de los antiguos mexicanos. Con su afán de colonización de obtener nuevas riquezas, otras rutas comerciales, evangelizar, también trajeron su cultura, religión, costumbre e idioma. A su llegada empezaron a imperar y someter a los aborígenes a la Corona de España; aunque

la influencia de la nueva civilización traída por los españoles no fue igual en todas las regiones de México, ya que se concentró en la parte central del país, sobrevinieron algunas prácticas que se volvieron costumbre en algunas partes del suroeste de México. La corona autorizó todas aquellas costumbres que fueran compatibles con los intereses de la corona y del cristianismo. Para poder someter a los nativos tuvieron traductores que posteriormente les enseñaron a leer, escribir y un buen oficio; con lo que se volvieron a implantar los gremios como instituciones o centros en donde los aborígenes eran capacitados para manejar herramientas o métodos para la elaboración de tal producto.

En la península Ibérica y en la Nueva España, los gremios fueron grupos de personas de una misma profesión, unidos tácita o expresamente para la defensa y promoción de sus intereses comunes. En algún momento constituyeron asociaciones reglamentadas y las autoridades las reconocían como tales. Las hubo de plateros, comerciantes, mineros, maestros de escuelas, pintores. Como ya lo mencionamos los gremios tuvieron una clasificación que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. Era una división de carácter profesional se basaba en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo social, dado que determinaba un lugar en el proceso de la producción, en los derechos, obligaciones y participación de los beneficios.

Algunos oficios fueron incapaces de mantener su corporación y terminaron por ser absorbidos por los más poderosos. En Europa y en América el sistema gremial restringía la libertad de trabajo, ya que ninguna persona podía dedicarse a la práctica de alguna actividad u oficio sin ser miembro de algún gremio.

En la Nueva España las corporaciones de oficios estuvieron regidas por las ordenanzas de los gremios.⁴² Estas sirvieron para ordenar mejor la actividad de los gremios y ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

A. Los aprendices.

El aprendiz que aprobaba el examen podía ascender al puesto de oficial. El aprendizaje era un acto público legalizado por ordenanzas. Se establecía que el aprendiz debía ser examinado por el maestro y con un contrato registrado ante notario o escribano público, que obligaba a ambas partes. En este contrato el maestro se comprometía a enseñar el oficio al aprendiz, hasta dejarlo hábil y capaz, y a darle hospedaje, vestirlo y alimentarlo. No podía ser despreciado sin causa justificada o en dado caso, notificarlo para que se fuera con otro maestro. El aprendiz por su parte debía asistir puntualmente al trabajo, atender las enseñanzas y cuidar de hacer bien su labor so pena de pagar los daños. Las Ordenanzas no señalaban edad mínima para el ingreso al aprendizaje. Los hijos de los maestros estaban exentos del aprendizaje y podían presentarse al examen cuando lo desearán, diciendo que la diaria convivencia adquirirían el conocimiento del oficio paterno.

⁴² Ibidem. p.p. 47.

B. Oficiales.

Una vez que el aprendiz aprobaba el examen, pasaba a la categoría de oficial. El oficialato era considerado como un estatus provisional que naturalmente transformaba en maestro, propietario de su propio taller y tienda. Aparentemente la posibilidad de ascenso estaba abierto para todos los oficiales, pero no fue del todo cierto, ya que los aspirantes a maestro debían disponer de una solvencia económica que a veces no disponían. Como grupo, los oficiales no tenían personalidad jurídica y carecían de derecho a la representación y defensa de sus intereses como ente jurídico.

C. Maestros.

Después de presentar examen y ser aprobado, también debían llenar ciertos requisitos: ser varón, tener la edad suficiente para ser responsable del trabajo, haber realizado el aprendizaje y el oficialato con maestro conocido.⁴³

Encontramos que las Ordenanzas no especificaban una edad mínima para presentar el examen de maestro. También el trabajo gremial fue sexualmente discriminado; así también lo era con la raza, algunos gremios aceptaban únicamente españoles, otros no querían negros libres o mulatos. Respecto a los indígenas fue criterio de la Colonia que realizaran libremente cualquier oficio.

⁴³ LASTRA LASTRA, José Manuel Derecho sindical Op. cit. p.p. 51

El examen contenía una parte teórica al que el sustentante debía responder preguntas concretas, y la parte práctica implicaba la ejecución de una o más obras que señalaban las Ordenanzas. Los exámenes eran realizados por los llamados veedores o inspectores de gremios; si no había, lo realizaba el alcalde o el maestro mayor, en caso de aprobación se levantaba un acta por el escribano público que lo acreditaba como nuevo maestro, como tal debía de pagar como una especie de impuesto al ayuntamiento consistente en el equivalente a los beneficios que producía dicho oficio durante medio año. Si el examen era aprobado y veía que el examinante le era adverso podía recusarlo ante la junta de gremios, lo cual pedía el cambio de maestro reconocido en experiencia y honradez. El aspirante podía presentarse hasta en tres ocasiones; un semestre entre la primera y la segunda y un año entre la segunda y la tercera. Si en la última vez reprobaba perdía su derecho. En un principio el maestro sólo se preocupaba por cubrir sus necesidades vitales, se transformó en la obtención de beneficios derivados de la explotación de la fuerza de trabajo, se hizo empresario.

La decadencia del sistema se puede considerar en dos aspectos: el primero interno y el otro externo. La causa interna se derivó de los abusos que se cometían; disminuía cada vez más el número de los maestros, hubo una rivalidad entre los propios gremios al extremo que se daban detalles como el de los zapateros de un gremio podían elaborar el zapato en tres cuartas partes y la otra cuarta parte la elaboraba otro gremio.

Conjuntamente surgieron nuevos procesos de trabajo, hasta el siglo XVIII era un trabajo manual. Todo eso provoca una Revolución en el trabajo, en las formas de producción y los artesanos no eran aptos para poder incorporarse a esa

Revolución técnica y origina una Revolución de desempleados. En cuanto a la causa externa consistió principalmente al descubrimiento de nuevos continentes, la colonización en América, África, Asia. Por este conjunto de acontecimientos el sistema corporativo o gremial que durante varios siglos había sido la base de la estructura social en Europa decae porque se convierte en un monopolio de trabajo y en un obstáculo para el progreso. Los gremios en España tenían autonomía, en América había una estricta regulación de la actividad del hombre.

2.3.1. México independiente.

El proyecto de Constitución de Ignacio López Rayón del 4 de septiembre de 1812 en el numeral 30 señala la abolición de los exámenes de artesanado.⁴⁴

Por su parte el Decreto constitucional para la libertad de América mexicana sancionado en la ciudad de Apatzingán el 22 de octubre de 1814 en la disposición 38 expresaba que ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos.⁴⁵ Estas disposiciones beneficiaron a los maestros que pudieron realizar la transición a empresas, y también ayudo en gran medida a los comerciantes que vieron desaparecer los obstáculos legales y así poder tener control sobre los artesanos. Al extinguirse los gremios como es el caso de Francia e Inglaterra se estimulo el desarrollo industrial, en España se pensaba que esta medida incrementará el progreso de las manufacturas y produciría el abasto

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p.p. 298.

⁴⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho sindical. Op. cit. p.p. 53.

público suficiente con productos de buen precio y calidad bajo un trabajo dependiente y subordinado.

En los Sentimientos de la Nación o 23 puntos leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo expresa que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.⁴⁶ En el Plan de Iguala del 24 de febrero de 1821, dado por Agustín de Iturbide expresa que todos los habitantes de él sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.⁴⁷

El proyecto de Constitución de 1842 prohibió los privilegios para ejercer de forma exclusiva todo género de industria o comercio, así del ejercicio de las profesiones.⁴⁸

Estas son etapas en las que apenas se empezaba a desarrollar la libertad de trabajo y de la educación; por lo tanto se desconocía la capacitación y adiestramiento.

2.3.2. Constitución de 1857.

La Revolución de Ayutla expulsó al General Santa Ana y representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal. Ignacio Comonfort como presidente sustituto del general Juan Alvarez convoca al Congreso Constituyente para que se

⁴⁶ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1989 Decima quinta edición. Porrúa, México, 1989. p.p 30.

⁴⁷ *Ibidem*, p.p. 115.

⁴⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p.p. 80.

reuniera en la Ciudad de México el 18 de febrero de 1856 con el fin de elaborar un proyecto de Constitución.⁴⁹

Los discursos pronunciados por Ignacio Ramírez diputado por Jalisco e Ignacio Vallarta.⁵⁰ El primero se refirió, en forma general al proyecto para señalar omisiones; el segundo hizo mención a lo relativo de la libertad de trabajo. El discurso de Ramírez va en defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en los proyectos; el de Vallarta pasa a ser una crítica del proyecto, favorece a la clase trabajadora. El resultado de los discursos y debates, condujo al Congreso a aprobar el artículo tercero de la Constitución. La enseñanza es libre. La Ley determinará que profesiones necesitan de título para su ejercicio, y con qué requisitos se deben expedir.

En su disposición cuarta de este ordenamiento señalaba que todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil honesto y aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podía impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa en los términos de la Ley, y cuando ofenda a la sociedad. En el artículo quinto expresaba que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no permite que se transgreda la libertad del hombre, sea por causa de trabajo, de educación o de religión.⁵¹ Estas disposiciones un tanto tímidas, años después dieron origen al artículo 123 Constitucional de 1917.

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p.p. 30.

⁵⁰ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Op. cit. p.p. 603,604.

⁵¹ *Ibidem*. p.p. 607.

De esta forma el 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort.

El Código Civil de 1870, superó al francés, al confundir el trabajo con un alquiler de obras.⁵² Es un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Reglamentó el servicio doméstico por jornada, trabajo a destajo, el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre el salario, el Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase del trabajo, sexo, edad, aptitud para trabajar. Sin embargo, la condición de los trabajadores no mejoró en aquellos años, después de haberse promulgado el Código de 1870 se expidió otro nuevo Código Civil de 1884 que estuvo vigente hasta 1932 que entró en vigor el actual Código Civil. Este último a pesar de su tendencia sociabilizadora no había perdido su naturaleza privada e individualista, por este motivo el Derecho del Trabajo se tuvo que desprender de las legislaciones civiles.

Porfirio Díaz, como presidente 1876 a 1911 encontró a la Nación Mexicana en estado de miseria. Las industrias, ferrocarriles, agricultura, comercio, la hacienda pública en bancarrota.

Como fines inmediatos, según Lastra se debe "... suprimir toda actividad revolucionaria y engrandecer materialmente a la nación...".⁵³ Se impulsó la paz y el orden, empleando a veces la represión salvaje y el trato inhumano a los trabajadores. Tales eran las condiciones de trabajo prevalecientes en aquellas épocas, eran las consecuencias del desarrollo capitalista que empezaba a

⁵² DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. cit. p.p. 41.42

⁵³ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho sindical. Op. cit. p.p. 81.

sentirse, que empujaron a las masas populares, y más tarde a una Revolución. Las inconformidades y brotes de violencia fueron en aumento. Con el estallido de la revolución maderista que pondría fin a una etapa de la vida de México. Este fue el costo del desarrollo de México.

Para 1906 los principales dirigentes de la oposición habían emigrado para los Estados Unidos específicamente en San Luis Missouri, el primero de julio de 1906 lanzaron su programa y manifiesto del partido liberal encabezado por Ricardo Flores Magón que no simpatizaba con las ideas del porfirismo.⁵⁴ En el programa del partido liberal mexicano o reformas constitucionales hacen hincapié en el mejoramiento y fomento de la instrucción primaria en la que señala la obligación del Estado a impartirla, educación laica, educación obligatoria hasta la edad de 14 años, pagar buenos sueldos a los maestros. Y lo que nos parece más importante para nuestro tema es la obligación para todas las escuelas de la República la enseñanza de artes y oficios y la instrucción militar, y prestar atención a la instrucción cívica.

La Carta Magna de 1857 fue una disposición que abrió paso a los pensamiento revolucionarios, en esa época en la que se refiere al derecho del trabajo y de educación eran conceptos poco divulgados; por lo que interesaba la explotación del hombre por el hombre.

⁵⁴ TENA RAMIREZ, Felip. Leyes fundamentales de México 1808-1989. Op. cit. p.p. 722,728-730.

También proponían el establecimiento de ocho horas de jornada, y el establecimiento de una institución reguladora del salario, prohibición de niños menores de 14 años, reglamentación del servicio doméstico y trabajo a domicilio. Obligar a los patrones a dar habitaciones higiénicas en las minas, a dar indemnización por accidentes de trabajo, prohibición de que el patrón pague el salario que no fuera moneda, obligación de las empresas a preferir mexicanos en cuanto a la contratación. También hacen referencia a la propiedad de la tierra.

2.3.3. Legislaciones locales preconstitucionalistas.

Las disposiciones de trabajo se inician con las expedidas por José Villada en 1904 en el Estado de México que presenta un avance en las relaciones obrero patronales regulando la seguridad social. Para el Estado de Jalisco Manuel M. Dieguez en 1914 establece el descanso dominical, el descanso obligatorio en días festivos, vacaciones y concede la denuncia por violaciones de la Ley. En el mismo año Manuel Aguirre reglamentó algunos aspectos del contrato individual, previsión social y las juntas de conciliación y arbitraje.⁵⁵

Para el Estado de Veracruz el Coronel Manuel Pérez Romero en 1914 consagra el descanso semanal. En el mismo año Cándido Aguilar de sus disposiciones destaca la jornada de trabajo de nueve horas con tiempo para tomar alimentos, descanso semanal y días festivos, salario mínimo pagadero por día, semana, mes, indemnización por riesgo de trabajo.

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.p. 45.

La Ley de Agustín Millán en 1915 fue la primera en regular las asociaciones profesionales se les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho de propiedad a los estrictamente necesarios para reuniones, bibliotecas o centros de estudios.

En Yucatán el general Salvador Alvarado en 1915 establece las juntas de conciliación y arbitraje, reconoce las asociaciones profesionales regionales con registro ante la junta de conciliación. El rechazo de la huelga, excepto como instrumento de lucha.

El gobernador de Coahuila Gustavo Espinoza en 1916 promulgó la Ley del trabajo reproduciendo íntegramente el proyecto de Zuarán afirma De la Cueva.⁵⁶ Agrega la conciliación y arbitraje, accidentes de trabajo, participación de los beneficios.

Venustiano Carranza ordenó la redacción de un proyecto de Ley que pudiera aplicarse en el Distrito Federal cuya influencia seria decisiva en todo el territorio nacional. Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en las entidades, el 14 de septiembre de 1916 decretó las reformas a la Constitución y la elección de un diputado por entidad así el 1 de diciembre de 1916 se establece el constituyente en Querétaro. Desde 1904 hasta 1916 en la historia de México fueron plasmándose hechos que fueron decisivos para la creación de la ley fundamental, en la que garantiza que todos tenemos el derecho a la educación y al trabajo en caso contrario nos da la facultad de defendernos.

⁵⁶ Ibidem. p.p. 46, 47.

2.3.4. Constitución de 1917.

Como primer paso el Congreso constituyente tuvo la necesidad de emplear los conceptos contenidos en el artículo 5º. del Proyecto de Venustiano Carranza, que debía contener verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. El artículo 5º del proyecto enviado por Carranza contiene los mismos preceptos de la Constitución de 1857. "...Nadie podrá ser obligado a prestar servicios sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre..."⁵⁷

Por tal motivo se consigna en el contrato a prestar el servicio estipulando el término de un año y en ningún caso podrá prorrogarse por la renuncia o pérdida de derechos políticos o civiles, ya que estaba prohibida la esclavitud.

La Comisión para ampear lo establecido en el proyecto de reforma se propuso una jornada de trabajo de 8 horas y el establecimiento de un día de descanso forzoso a la semana. Prohibición de que los niños y mujeres, para el desempeño del trabajo nocturno en las fabricas. Unos días más tarde varios diputados solicitaron que se retirara tal dictamen.

Hoy día la legislación fundamental mexicana es una de las mejores disposiciones del mundo; ya que garantiza el derecho del hombre a tener un trabajo y así obtener una vida digna y decorosa para él y su familia.

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op cit p.p. 84

Después de haber tomado la palabra otros diputados paso al frente Héctor Victoria diputado de Yucatán que fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional señalando que "...debía legislarse el descanso semanal, salario mínimo, higiene de los talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc..."⁵⁸ Para esto el Derecho del Trabajo se identifica con la realidad social y las necesidades de los trabajadores.

Froylan C. Manjarrez expresó la conveniencia de que "...se dedicará un título de la constitución a las cuestiones de trabajo."⁵⁹ De tal manera que el artículo quinto determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que se obliguen a la realización de servicios sin justa retribución y el pleno consentimiento, sólo al individuo le corresponde la facultad de determinar el oficio, profesión que más le acomode. El artículo 123 constitucional señala las reglas que regirán de manera general a todo contrato de trabajo.

Posteriormente José Natividad, Pastor Rouaix, Lugo De los Ríos formaron la Comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo tomando como base el proyecto de Macías. Después de varios debates, el proyecto fue turnado a la comisión del congreso encargado de presentarlo a la Asamblea y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado.

⁵⁸ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I. Op. cit. p.p. 64.

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. T. I. Op. cit.. p.p. 49.

2.3.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Una vez que el sector obrero reafirmó su conciencia de clase y se expandió en toda la República, nacieron sindicatos, federaciones, confederaciones se convirtieron en fuentes generadoras de conflictos colectivos, las huelgas y contratos colectivos; problemas que se extendían a dos o más entidades federativas, que ninguna de las cuales podía intervenir. Por que en cada Estado se dan tratamiento distinto, no había una igualdad de derechos y beneficios.

Así el poder revisor de la constitución en 1929 estableció que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, y su aplicación corresponde a autoridades federales y locales mediante distribución de competencias incluidas en las mismas reformas. Se dio una Ley del Trabajo aplicable en toda la República.

En el proyecto de constitución presentada por Carranza en Querétaro se estableció que sólo el Congreso tenía facultades para dictar leyes en materia de trabajo, y en el artículo 123 se concedió la facultad al Congreso como a las entidades federativas. Más tarde en 1929 el Presidente Portes Gil propuso la reforma para que sólo el Congreso contara con esa facultad, y así fue aprobado.

El primer proyecto para reglamentar el trabajo a nivel federal fue denominado Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929. Había sido hecho por una comisión integrado por Praxedes Balboa, Enrique Delhumeau, Iñarritu, por encargo de Portes Gil, presentaba errores en materia sindical de huelga y por antipatía política fue rechazado.

El segundo proyecto se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo fue formulado por Aarón Saenz entonces secretario de industria, comercio y trabajo, la comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y otros. La Ley fue aprobada y promulgada por Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931 que señalaba en el artículo 14 transitorio la derogación de todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad por legislaturas de los Estados y por el congreso de la unión en materia de trabajo.

Desde entonces el ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales para una mejor defensa de los derechos de la clase trabajadora. La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

2.3.6. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La vigente Ley del Trabajo tiene como antecedentes dos anteproyectos para su creación; el primero es de 1962, dicha comisión nombrada por Adolfo López Mateos e integrada por Salomón González, María Cristana Salmorán, Ramiro Lozano, Mario De la Cueva todos ellos conocedores de la materia laboral. Este anteproyecto exigía, expresa De la Cueva "...la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, del apartado A del artículo 123 constitucional...".⁶⁰ Se aumentaba a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, se establecen salarios mínimos, porcentajes de participación de utilidades de las empresas,

⁶⁰ Ibidem, p.p. 55, 56.

estabilidad en el empleo, competencias de las autoridades federales y locales del trabajo. No culminó el procedimiento de las reformas.

Un segundo anteproyecto ordenado por Díaz Ordaz y dicha comisión integrada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose Alfonso López Aparicio, el trabajo fue concluido en 1968. Por ordenes del ejecutivo, el proyecto fue divulgado entre los sectores interesados y reiteran sus opiniones.

A fines de 1968 el ejecutivo, envió a la Cámara de diputados iniciativas de Ley Federal del Trabajo y se realizó una segunda discusión entre las partes, después se invitó a la Comisión redactora para discutir las observaciones y la cual no tiene modificaciones en su esencia. Entró en vigor el 1 de mayo de 1970.

Desde su entrada en vigor hasta nuestros días, dicha Ley ha sufrido reformas y como indica De la Cueva "...La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante... tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional ...".⁶¹ Esto es cierto; ya que, hoy día a través de los diversos medios de comunicación se ha anunciado el propósito de crear una nueva Ley.

Y particularmente en nuestra opinión la creación de una nueva ley de trabajo caería bien, y alentáramos a que específicamente en la capacitación y adiestramiento se reglamentara mejor; ya que hoy día no hay una acción coordinada con otras leyes.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p.p. 60

2.3.7. La educación pública en México.

La preocupación por la educación no es reciente, ya que desde las grandes civilizaciones indígenas formaban instituciones educativas como es el tepochcalli y el calmécac, instituciones dedicadas para que los hombres cumplieran satisfactoriamente las tareas que mejor convengan a la sociedad.

La conquista española destruyó los Estados indígenas para lograrlo impuso una nueva educación aunque esta no respondió a la política del Estado español, sino a los intereses de la iglesia católica, cuyos miembros pertenecían al clero así tomaron la tarea de educar, primero a los naturales, y después a los mestizos. Las ordenes religiosas como franciscanos, agustinos, dominicos y jesuitas eran quienes impartían la educación en igual tiempo.

En la segunda mitad del siglo XVIII y poco antes de estallar el movimiento de independencia algunos preclaros intelectuales como Clavijero y Díaz de Gamarra intentaron imponer un sentido de modernidad a la educación de nuestro país; pero sus ideas no tuvieron eco en las instituciones responsables de la administración colonial.

Indica Solana que "...la acción liberal hizo posible promulgar en Cádiz la Constitución de 1812, en la que se designa en el título IX para ordenar nuevas condiciones a la instrucción. En ese documento se dispone la creación de una Dirección General de Estudios para que se encargue de inspeccionar la enseñanza pública (art. 369), se ordena que el plan general de enseñanza pública sea uniforme en todo el reino (art. 368); se faculta a las Cortes para que por medio

de los planes de estudios organicen la instrucción pública (art.370), y para dar solución al problema educativo en el artículo 366 señala la creación de escuelas de primeras letras en donde se enseña a los niños a leer, escribir, contar y el catecismo...".⁶² Durante esta época las condiciones que vivía el país, dicho ordenamiento no se cumplió en su totalidad que hubiera implicado grandes beneficios para los sectores populares.

Durante la época de independencia y posteriores a ella en el sector educativo no hubo un avance; ya que, primero se intentaba dar una organización política entre liberales y conservadores. Fue hasta 1854, a pesar de las dificultades de la lucha y los frecuentes tropiezos, los liberales mexicanos promovieron la Revolución de Ayutla, al triunfo de ésta impusieron cambios trascendentes en el país mediante disposiciones como la Constitución de 1857, por lo que el estado mexicano adoptó la forma política de República Federal Popular y Representativa. Con la promulgación de la Constitución no fue un triunfo definitivo, pues los conservadores desataron de nueva cuenta la guerra en la que fueron vencidos, durante este conflicto, el bando liberal se fortalecía ideológicamente gracias a las leyes de reforma expedidas en Veracruz por Juárez (1859) El pueblo guiado por Juárez se entregó a una dura lucha en la que culminó con su triunfo de 1867 y con el fusilamiento de Maximiliano de Austria en el cerro de las campanas.

Juárez regresó a la capital mostrando gran interés por la educación, lo que a partir de ese momento habría de recibir, la atención de los triunfadores que

⁶² SOLANA, Fernando. Historia de la Educación Pública en México. Secretaría de educación pública. Fondo de cultura Económica. Mexico, 1981. p.p. 16.

buscaron establecer un control y utilizarlo para transmitir las ideas del nuevo Estado mexicano. Por todas estas consideraciones creemos que es a partir de este momento cuando puede hablarse del establecimiento de una educación pública en México.

En 1867 el gobierno de Juárez se propuso convertir la educación en la función pública para lo cual encargo al Ministro de justicia e Instrucción pública Antonio Martínez de Castro que formulara el plan de educación que hiciera realidad el propósito. Martínez integró una comisión para que estudiara el problema educativo entre ella estaba Gabino Barreda que fue el principal representante del positivismo en nuestro país. La comisión entregó el documento que se publicó en diciembre de 1867 bajo el nombre de Ley Orgánica de Instrucción Pública para el Distrito Federal y Territorios dicha Ley se proponía organizar la educación federal que consideraba a ésta obligatoria y gratuita.

Después de 1869 el gobierno de Juárez expidió otra Ley de Instrucción Pública como la anterior sólo era aplicable al Distrito Federal y Territorios. En ella se mantuvieron la obligatoriedad y la gratuidad en la enseñanza primaria, y se suprimió la enseñanza de la religión, con lo que la educación elemental adquiría características de obligatoria, gratuita y laica que conserva hasta nuestros días. También se dispuso la creación de tantas escuelas como fueran necesarias para atender a la población infantil; que se fundarán dos escuelas para adultos en las que se impartieran las mismas asignaturas para niños y se ofrecieran lecciones sobre la Constitución Federal y algunos aspectos de historia. En lo que se refiere a la enseñanza secundaria, se ofreció para hombres y mujeres se preparó un plan de estudios que incluía todas las materias de cultura general.

Posteriormente Ignacio Ramírez fue asignado por Díaz Ministro de justicia e Instrucción Pública, su preocupación principal fue atender la instrucción primaria, instrucción de los indígenas, el papel de la mujer en la enseñanza, en la educación superior promulgó la reforma en la enseñanza y consideró que la instrucción debería basarse en la experiencia y sobre las necesidades sociales. En las que ponían de manifiesto su aspiración para mejorar las condiciones de vida de los mexicanos y combatir los sistemas de enseñanza viejos y deficientes.

Debido a la inestabilidad, México no pudo establecer un órgano administrativo específico que se encargara de impartir la educación básica y otros grados de enseñanza. La aparición de ese organismo fue tardío y tuvo lugar un siglo después de la consumación de la independencia. Esta importante tarea estaba a cargo de la Secretaría del despacho universal y negocios eclesiásticos desde 1821 hasta 1841, año en que tal dependencia adoptó el nombre de Ministerio cambio su nombre por uno que comprendían las más diversas ramas de la administración pública. Ministro de justicia, negocios eclesiásticos, instrucción pública e industria, mantuvo ese nombre de tan diversas atribuciones hasta 1861, fecha en que se restringieron sus funciones y fue designada como Secretaría de Justicia e Instrucción Pública que la reconoció con este nombre hasta 1905, cuando Díaz la dividió para fundar por una parte la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

No obstante la creación de tan esperada Secretaría su ámbito jurisdiccional sólo abarca al Distrito Federal y Territorios Federales.

La Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes tuvo apenas 12 años de vida y su aparición fue creada en el artículo 14 transitorio de la Constitución de

1917. Esta medida tuvo origen en el miedo a la dictadura porfirista, y la eliminación de dicha dependencia se basó igualmente en la Ley Orgánica de Secretarías de Estado; de este modo, tal dependencia quedó reducida a una Dirección Universitaria, cuya tarea principal era atender la educación superior, ya que la Carta Magna de 1917 estableció que era una función exclusiva de las entidades federativas y de sus respectivos municipios.

Esta posición fue modificada a iniciativa de José Vasconcelos que en 1920 fue nombrado rector de la Universidad Nacional de México por el presidente Huerta. En ese puesto Vasconcelos elaboró un proyecto de Ley con su respectiva reforma constitucional, y el proyecto de reforma a la Ley Orgánica de las Secretarías de Estado. Con base en estas medidas aprobadas por el XXIX Legislatura del Congreso de la Unión, renació en junio de 1921 la Secretaría de Educación Pública y Bellas Artes.

La nueva Secretaría sustituyó la vieja institución positivista de instrucción por el concepto de educación. El concepto revolucionario consistía en educar sin perjuicio de proporcionar datos y noticias que ilustraran atendiendo a la tesis orientada a moldear el alma del educando para desarrollar en él sus potencialidades.

La diferencia esencial entre instruir y educar reside en que instruir consiste en proporcionar información, sin preocuparse de su repercusión en el siquismo de los niños y jóvenes, educar en cambio es corregir los defectos y fomentar las virtudes, según un viejo concepto pedagógico vigente y certero así lo marca

Solana.⁶³ Así la Secretaría de Educación Pública y Bellas Artes, tal como lo concibió Vasconcelos, inició la federalización de la enseñanza sin perjuicio de los gobiernos estatales impulsaran la educación en todos los grados.

En el periodo de Vasconcelos 1921 a 1923 se encuentra el origen de lo que habría de ser la educación pública en México, la lucha contra el alfabetismo, la escuela rural, difusión de bibliotecas, impulso de la bellas artes, intercambio cultural. Y años más tarde la Autonomía de la Universidad, a partir de este acontecimiento la educación pública en México se ha extendido, se penso en hacer planes y programas de estudios. Como es la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, aparición de las escuelas técnicas o carreras comerciales, también desde hace algunos años otras dependencias gubernamentales como la Secretaría de la Defensa contribuye a la alfabetización de los conscriptos que no acabaron sus estudios elementales, sistemas educativos abiertos o para personas trabajadoras. La lucha ha sido constante, pero todavía falta mucho por hacer; ya que la educación es de gran interés para el desarrollo económico y para la elevación de la dignidad humana.

2.3.8. Capacitación y adiestramiento en México.

La capacitación y adiestramiento se instauro como parte de los derechos sociales que garantiza la Carta Magna, como son el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo y como tal, complementan instituciones básicas consagradas y desarrolladas a partir de 1917.

⁶³ Ibidem. p.p. 158

La capacitación y adiestramiento se contemplan de esta forma en el mundo del trabajo, constituyeron un elemento básico del sistema de normas de protección del trabajo y del trabajador.

El derecho a la capacitación consagrado en el texto constitucional y la Ley Federal del Trabajo, tiende a concretarse dentro de las relaciones laborales y de las necesidades de asegurar oportunidades de promoción individual, incrementar niveles de productividad. La capacitación y adiestramiento son parte del esfuerzo nacional en materia educativa; en este sentido la capacitación y adiestramiento al erigirse como derecho social de los trabajadores, también son considerados como componentes del proceso de educación permanente.

A través de la capacitación se persigue, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales y sociales.

Con la promulgación de la Ley laboral en 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje y se estableció la obligación patronal de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio. Para supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creó en 1970 el departamento de vigilancia de la capacitación de los trabajadores, dependiente de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las actividades de vigilancia que ejerció dicho departamento, se limitaba a recabar los programas de capacitación que llevaban a cabo las empresas, así como los resultados obtenidos. Estas acciones permitieron la realización de un estudio referente a las actividades que se realizaban en el país en materia de formación profesional.

En 1975 el Departamento de vigifancia y capacitación pasó a depender de la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, que ordenó formular un estudio sobre capacitación obrera. Como resultado de dicho trabajo se propuso la creación en 1976 de la Dirección General de Formación Profesional; fijando como objetivo principal la realización de una encuesta a nivel nacional que permitiera la obtención de información a cerca de la necesidad de capacitación de la mano de obra, la posición de los trabajadores y empleados sobre el fenómeno y los recursos que se destinaban a tales labores.

Entre otros problemas, los bajos niveles de formación de la mano de obra mexicana y la necesidad de capacitar a la creciente población procedente del medio rural; el incremento de la demanda de los trabajadores calificados, resultado de la complejidad del aparato productivo y la estructura orgánica de los centros laborales; la escasez de instituciones, personal calificado infraestructura técnica, destinados a la formación profesional de los trabajadores, así como la ausencia de un sistema que reconociera y validara las calificaciones adquiridas en el trabajo.

Se adiciona entonces, por decreto publicado en el Diario oficial de la Federación (DOF) del 9 de enero de 1978, la fracción XIII, del apartado A, del artículo 123 Constitucional. Y por decreto que entró en vigor el 1 de mayo del mismo año se reforma la Ley laboral, agregándose el capítulo III-bis del título cuarto, reglamentario de la norma constitucional.

La Ley marca el interés social por promover y vigilar la capacitación y adiestramiento. Establecer el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento de sus patrones, con objeto de elevar su productividad, y con ello,

su nivel de vida. Contempla los sistemas, métodos, procedimientos de capacitación y adiestramiento, señalando que estos tienen por objeto el desarrollo de habilidades del trabajador en su actividad laboral; obliga a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplicación de la tecnología, a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a prevenir riesgos de trabajo, y en general; a mejorar sus aptitudes.

Estas acciones deben estar instrumentadas a través de planes y programas sobre capacitación y adiestramiento, se somete a la aprobación de la Secretaría del Trabajo, al reformarse la fracción XXXI, apartado A del artículo 123 Constitucional, se establece la competencia exclusiva de las autoridades federales del trabajo para aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, creándose el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y estableciendo en principio la responsabilidad del mismo a la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cuyas atribuciones, como antes se precisó, fueron asignadas a la Secretaría del Trabajo.

En su concepción general el sistema está estructurado en cuatro niveles según la Secretaría del Trabajo (STPS) "...Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento habrán de constituirse en cada una de las empresas del país. 2. Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento cuyas facultades se establecen en el artículo 153, fracción k de la Ley, están relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas. 3. Los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento y el consejo consultivo de empleo, capacitación y adiestramiento. Cubren una cierta región y dan asesoría. 4.

La STPS dependencia que la Ley confiere atribuciones para organización, promoción y supervisiones de las comisiones, comités nacionales, planes, programas, registros, autorización de agentes capacitadores y constancias laborales...".⁶⁴ Durante los últimos años el país ha tenido experiencias en el campo de la capacitación y adiestramiento derivadas de las reformas legales y de las conjugaciones de los esfuerzos llevados a cabo por el sector público y las organizaciones de trabajadores y empresarios.

El papel desempeñado por la STPS a partir de las modificaciones introducidas a la ley en 1978, ha sido fundamentalmente de supervisión, registro y vigilancia, en cuanto al cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

El artículo 153-A de la ley establece que "...todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social...". En este marco la STPS ha desplegado desde hace más de 40 años, con apoyo de los trabajadores, patrones e instituciones de educación superior, un enorme esfuerzo por estimular la productividad y la calidad.

a) En 1953 se creó el Centro Industrial de Productividad, con el fin de impartir capacitación no escolarizada, dirigida a necesidades técnicas específicas de las ramas de producción.

⁶⁴SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. México. 1984.

- b) En 1965, esta institución se convirtió en el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y su derivado, el Sistema Nacional de Adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria (ARMO).
- c) En 1982 estas dos últimas instituciones se integraron en la Dirección General de capacitación y Productividad de la STPS.
- d) En 1971 se otorgó al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) la responsabilidad de proporcionar capacitación a los trabajadores del sector público, y se creó dos años después, el Centro Nacional de Capacitación Administrativa (CNCA), hoy Subdirección de capacitación y Servicios Educativos de dicho Instituto.
- e) En 1977 se elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación, que incluye la obligatoriedad de establecer las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Estas operan dentro de las empresas y tienen por objeto concertar los intereses en materia de trabajadores y patrones.
- f) Por otra parte, Nacional Financiera estableció desde hace muchos años un programa de apoyo a la productividad industrial que ha logrado avances en materia de eficiencia operativa de muchas empresas de tamaño mediano.
- g) También se creó el Instituto Mexicano de Control de Calidad Total, a través de la asociación PRO-DO, que trajo consigo nuevas ideas para implantar esta forma novedosa de organización del trabajo y apoyar en el país el desarrollo de la organización.
- h) El Centro de Calidad del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) ha logrado avances sobresalientes en la promoción, estudio y aplicación del control estadístico de las empresas mexicanas.

i) En 1988 se creó la Fundación Mexicana para la Calidad total (FUNDAMECA) con la encomienda de generar, recopilar y divulgar conocimientos, tecnología y experiencias acorde con nuestro medio en materia de calidad, productividad y calidad de vida en el trabajo, con el propósito de impulsar a las organizaciones a superarse y contribuir al desarrollo nacional, posteriormente de la fundación se instauró el Premio Nacional de calidad el cual esta a cargo de la Secretaría, de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), el premio se otorga anualmente a las empresas e instituciones mexicanos con mayor vocación en materia de calidad total, demuestra la alta prioridad que el Gobierno Federal otorga a la modernización de la organización del trabajo y a la adopción de métodos que conduzcan a elevar la productividad y calidad.

2.3.9. Programa nacional de capacitación y productividad

1984- 1988, 1990- 1994.

La capacitación y adiestramiento son las instituciones esenciales que originan los programas. La productividad como concepto, como sistema y como medio pasa del campo económico y se anexa a la estructura social y política de una nación. Esto ha sido reconocido tiempo atrás por la legislación mexicana, El fin último de la productividad es lograr un mejor reparto de la riqueza e incrementar los niveles de bienestar social, por ese mismo motivo se distribuyen sus tareas por igual entre el gobierno y los sectores sociales del país.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad recoge el propósito fundamental de la estrategia. El gobierno Federal es el mayor empleador; así como el Plan Nacional de Desarrollo (1985) reconoció la obligación de continuar y mejorar la labor de rectoría económica, que es la que ha propiciado la productividad nacional bajo nuestro sistema, en este programa se proponen medidas y acciones concretas para que en el sector central, como en las empresas e instituciones paraestatales, la capacitación y el adiestramiento sean ejemplares.

El Sistema Nacional de Planeación ha establecido las normas, que a través de la participación de los sectores el país transite por un proceso de desarrollo, donde se intensifiquen la atención de las necesidades básicas de la población y se preserve el equilibrio entre los factores de producción.

1984 – 1988.

El ejecutivo Federal presentó el Plan Nacional de Desarrollo 1984-1988, donde se planteó la asignación de recursos y responsabilidades a través de estrategias en materia económica, social política y cultural. Del Plan Nacional de Desarrollo se desprenden los Programas Nacionales de Desarrollo Sectoriales, los cuales se constituyen en los instrumentos de programación de los objetivos del propio plan. En particular, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad tiene una perspectiva intersectorial; esto es, tanto la capacitación como la productividad intervienen en toda actividad económica. Este carácter intersectorial constituye la base para la definición de la política de capacitación y productividad a

que se refiere el Plan Nacional de Desarrollo en que se conciben a la capacitación y al adiestramiento como un autentico mecanismo de desarrollo que favorecen la participación de la población trabajadora e implica que la capacitación y productividad se encuentren asistidas de un alto contenido social, su verdadera razón es la búsqueda de mejores niveles de vida para los trabajadores.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad se compone de ocho partes esenciales: diagnóstico, potencialidades y perspectivas; objetivos; estrategias; metas; acciones de gasto público; concertación y coordinación de acciones con los sectores privado y social y, finalmente el manejo de los instrumentos de política económica y social.

En el diagnóstico, compuesto por tres partes básicas; se analiza especialmente a partir de 1970, la evolución que ha tenido la capacitación y la productividad. La primera parte del diagnóstico se refiere al marco institucional en que se desenvuelve la capacitación y la productividad. Hay la existencia de un complejo de leyes, reglamentos internos de unidades y dependencias de la administración pública y disposiciones administrativas que no obedecen a un sistema que permita obtener las metas que se proponen.

En la segunda parte del diagnóstico, se analiza la capacitación y la productividad de los sectores productivos, y se señalan los obstáculos en que cada uno de ellos, han limitado el desarrollo de la capacitación y el incremento de la productividad. La última parte del diagnóstico, se refiere a un análisis cronológico a partir de una determinación de regiones inspiradas en el Plan Nacional de Desarrollo. Se examinan los problemas de las diferentes áreas geográficas del

país, cuyo rasgo distintivo se encuentran ubicadas en núcleos de población urbana con alto grado de concentración económica.

El segundo capítulo toma como base las tasas de crecimiento del producto nacional y del empleo, señaladas por el Plan Nacional de desarrollo en el que estableció para aquella administración, por un lado las necesidades de capacitación y adiestramiento en el trabajo y los requerimientos de capacitación para el trabajo, y por otro lado las tasas de crecimiento de la productividad de fuerza de trabajo.

El tercer capítulo denominado objetivos se detalla el Plan Nacional de Desarrollo y plantea la conformación jurídica administrativa del gobierno Federal y de la naturaleza intersectorial del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, la designación de dos vertientes:

1. Subprogramas de capacitación y productividad de los sectores formal y social, cuya potencia directa es de la Secretaría del Trabajo. Su ámbito de acción se dirige a los trabajadores y empresas sujetas al apartado A del art. 123 Constitucional, y a las personas y grupos sociales que desarrollando una actividad productiva, carecen de una relación formal de trabajo.
2. Subprograma de capacitación y productividad del sector público cuya competencia directa era de la Secretaría de Programación y Presupuesto. Su ámbito de acción es de los trabajadores al servicio del Estado cuya relación está dirigida por el art. 123, apartado B.

En lo que hace a la competencia y productividad del sector rural, las acciones en la materia estarán insertadas en los Programas Nacionales de Desarrollo Rural y Reforma Agraria.

Los dos subprogramas tuvieron objetivos específicos que se interrelacionan con las líneas estratégicas generales del Plan Nacional de Desarrollo. El cambio estructural y la reordenación económica, evidentemente los objetivos de los subprogramas están vinculados entre si, lo cual es coherente al Programa Nacional de Capacitación y Productividad. La diferencia fundamental de los objetivos, es el ámbito para el cual están designados.

El cuarto capítulo confirma las estrategias de los subprogramas orientan claramente los proyectos de capacitación y productividad de las instituciones y entidades que participan en ellos; se traduce además en acciones específicas a las que se refiere el capítulo quinto, metas, proyectos, recursos.

El capítulo sexto contempla la instrumentación de las metas señaladas a través del obligado camino del gasto público, lo cual resulta indispensable para la realización del programa.

El capítulo séptimo apunta a los compromisos que los responsables de los subprogramas de capacitación y productividad, asume con los sectores público, privado, social, por medio de acciones concertadas para alcanzar las metas a que se aspira. El subprograma para los sectores formal y social, se llevarán a cabo con la colaboración del consejo consultivo de empleo, capacitación y adiestramiento, el subprograma del sector público se desarrollará por la comisión intersecretarial del servicio civil de carrera. La coordinación entre los niveles de gobierno federal, estatal y municipal, se apoyará en los comités estatales de planeación para el desarrollo (COPLADES) y en los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.

El octavo y último capítulo estipulan la colaboración, participación de los sectores en la obtención de las metas que se proponen.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad, plasma la voluntad política del gobierno de la República, que recogió después de un grande proceso de participación democrática, las experiencias y aspiraciones de los sectores.

1990 – 1994.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad en el periodo que citamos se integró de un conjunto de elementos que se consideran indispensables para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía. A través de los tres capítulos que lo integran se intenta precisar el carácter e importancia de estos temas. En primer término un marco general de referencias en cuanto al alcance del Programa; se abordan después de manera sucinta, tendencias de la productividad tanto en México como en el ámbito internacional, se destaca la magnitud de la brecha que se observa entre nuestro país y los países desarrollados y se apuntan, de manera muy general, los diversos factores que inciden con mayor fuerza en los niveles de productividad de la economía se afirma, por último, el valor en este campo de la estrategia de la modernización propugna el Plan Nacional de Desarrollo y se proponen cinco objetivos básicos que orienten las diversas acciones tendientes a mejorar la capacidad productiva de los recursos humanos y a incrementar la productividad.

El cuarto capítulo define en cinco grandes temas los campos fundamentales de acción. Cada uno de ellos aborda un tema de particular importancia para el mejoramiento de la productividad y para procurar el desarrollo del potencial productivo de los mexicanos y sus posibilidades de realización personal a través del trabajo.

Al Programa Nacional de Capacitación y Productividad se incorporó en el análisis de cada tema no sólo una descripción de su importancia desde el punto de vista conceptual sino una mínima discusión de los aspectos que conforman nuestra realidad en cada caso. Se pensó que esta modalidad de presentación haría factible una mejor identificación y relación de nuestros problemas con las líneas de acción que se proponen.

En el capítulo cinco y final se examinaron de manera general los aspectos operativos del Programa y los mecanismos de vinculación con otros programas y sectores.

Y haciendo una comparación entre el Programa de 1984 y el de 1990, este último hace hincapié en la educación para la formación profesional de nivel medio y en el servicio de capacitación para el trabajo; así como al movimiento nacional de calidad y productividad, condiciones de trabajo, seguridad e higiene y riesgos de trabajo, tiempo de descanso, organización del trabajo, seguridad social, motivación de la mano de obra. Todos estos lineamientos es bueno que los hayan incluido en el programa, pero podemos ver que aún es insuficiente todo lo establecido en el programa de garantizar la generación de productividad y como consecuencia la educación de un bienestar de los trabajadores. Hoy día se vive

un ambiente de desempleo, miseria, marginación, inseguridad, no dígame urbana; sino, también rural que es donde se acentúa.

2.3.10. Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

En una ceremonia celebrada el 25 de mayo de 1992 encabezada por el Presidente Salinas de Gortari, el sector obrero, campesino, empresarial y el gobierno federal, firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. El acuerdo que surgió de los planteamientos formuladas por las partes firmantes del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, se propone sumar los esfuerzos de los sectores y del gobierno para acrecentar el potencial creativo de la población abrir nuevas posibilidades a las empresas dentro de un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases para la consecución de niveles más altos de vida mediante el incremento sostenido de los niveles de calidad y productividad.

En este sentido, el ámbito de la concertación que hasta ahora se ha orientado al mantenimiento de una estrategia firme para abatir la inflación y recuperar la capacidad de crecimiento económico, se extenderá al cambio estructural que requiere el país en muy diversas áreas.

El acuerdo se sustenta en un conjunto de puntos de consenso, en los que las partes definen los alcances del concepto de productividad, los múltiples elementos que en ella intervienen y los requisitos de transparencia y equidad

necesarios en la distribución de sus beneficios. Se plantean, así mismo seis líneas de acción: la modernización de las estructuras organizativas que comprende tanto a los empresarios, sindicatos como al gobierno; la superación y el desarrollo de la administración en los recursos humanos, particularmente en capacitación permanente, condiciones del lugar del trabajo, motivación, estímulo, bienestar y remuneración de los trabajadores; el fortalecimiento de las relaciones laborales; la modernización de la tecnología, investigación y desarrollo. Los sectores y el gobierno, a través de las líneas de acción antes anunciados, pretende contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y señala la responsabilidad que compete a todos en la superación de los niveles de productividad y de calidad y en su incremento sostenido. En síntesis, con el acuerdo se promueve la conformación de una clase obrera moderna, eficiente, capaz de realizar aportaciones al desarrollo tecnológico y a la reivindicación económica del país y de contribuir y aplicar el nuevo modelo de desarrollo que México requiera. Es un compromiso de todas las regiones, sectores del país.

Actualmente nos encontramos en la necesidad de globalización económica; por lo tanto, en un nuevo ambiente competitivo, con un fuerte reto en las organizaciones por lo que los clientes son más exigentes y racionales. Como la conducta del hombre es cambiante así cambian las reglas de la competencia y cada vez es más difícil encontrar a los mejores candidatos para un puesto determinado.

2.3.11. Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo

1992, 1993.

El Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico iniciado en enero de 1989. El PECE fue un Pacto para fortalecer y enriquecer la estrategia de concertación orientada a consolidar la estabilidad, impulsar la competitividad y fomentar el empleo. Estuvo vigente un año .

En un acto encabezado por el Presidente Salinas de Gortari, que tuvo verificativo en octubre de 1993, con la presencia de los sectores obrero, campesino, empresarial y el gobierno federal; suscribieron una concertación para la estabilidad, la competitividad y el empleo (PECE), que tuvo vigencia hasta diciembre de 1994.

Afirmo la Secretaria del trabajo y Previsión social (STPS) que: "... la estrategia económica delineada a través de los pactos continúa transitando desde la consecución de la estabilidad macroeconómica hacia un cambio estructural a nivel microeconómico. En este sentido la presente concertación da especial énfasis a la productividad, a la capacitación y al mejoramiento del ingreso disponible de los trabajadores; promueve la capacitación de las empresas, se propone avanzar en la desregulación de las actividades económicas y establece incentivos para que las empresas operen en un contexto de protección al medio ambiente; lo anterior en apego a la consolidación de los avances logrados a nivel macroeconómico...".⁶⁵ En otras palabras la política económica del régimen pasado se contiene la estabilidad de precios, un crecimiento económico, las finanzas

⁶⁵SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Octubre . México, 1993. p.p. 11..

macroeconómico...”⁶⁵. En otras palabras la política económica del régimen pasado se contiene la estabilidad de precios, un crecimiento económico, las finanzas públicas en equilibrio, salarios reales crecientes, y una marcada liberalización comercial. Se han cumplido siete años desde la firma del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, y podemos decir que el pacto no cumplió sus objetivos se trato de un documento que como otros; por ejemplo, el Pacto de Solidaridad, el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico que sólo dieron esperanza, hubo intención de sumar a México al comercio internacional. Hoy día podemos decir que, estos pactos fueron un fracaso; ya que todo lo que especifica la STPS en líneas anteriores, ahora podemos ver que en estos momentos es lo contrario, hay más pobreza, salarios insuficientes, aumento de impuestos y de desempleo, aumento creciente de la población, por ello hay tantas personas que emigran a otros países simplemente para elevar su calidad de vida. Estos son algunos problemas que nuestro país debe afrontar para encontrar un desarrollo.

⁶⁵SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Octubre. México. 1993 p.p. 11..

CAPÍTULO 3

Marco jurídico relativo a la capacitación y adiestramiento.

El hombre tiende a vivir en comunidad, comunica a sus semejantes sus ideas y pensamientos. Y por necesidad, se agrupa con otros hombres, en un principio para la defensa contra sus enemigos, contra fieras o contra el ambiente; o su ambición de conquistar cosas o territorios. En esa convivencia surgen conflictos, las enemistades, los atropellos, los abusos; en la contienda se impone la ley del más fuerte, física o intelectualmente; y el éxito es del más hábil, del más fuerte o del mejor dotado.

Así surge la necesidad de regular la conducta individual, para que cada quién respete los derechos de los otros, es condición necesaria para estar en paz. Y simultáneamente es necesario el debido cumplimiento de los pactos o convenios entre los individuos; y para evitar que las relaciones sociales produzcan fricciones y desacuerdos, resulta necesaria la organización social que en términos generales comprenden las relaciones de los particulares entre sí. Para la resolución de conflictos de intereses entre las personas se traduce en la institución y actuación de una autoridad que debe establecer reglas y normar derechos, procedimientos y sancionar las respectivas infracciones. Así el interés público impone el principio de autoridad por razón del orden social.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En primer término estudiaremos el contenido de la Constitución; ya que es el documento principal, rector de la conducta humana.

“... Art. 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, los cuales no podrán restringirse, suspenderse; sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece...”

Según el artículo 29 de nuestra Ley Constitutiva, la vigencia de las garantías o el aseguramiento de los derechos del ser humano, pueden quedar en suspenso por decisión del Ejecutivo de la Unión, de acuerdo con los titulares de las Secretarías, los departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República y con aprobación del Congreso de la Unión o de la Comisión Permanente del mismo, en los siguientes casos:

- a) Invasión del Territorio Nacional,
- b) Perturbación grave de la paz pública,
- c) Cualquier situación que ponga a la sociedad en grave peligro como son las epidemias, desastres,

La suspensión debe ser:

- a) Por tiempo limitado,
- b) Por prevenciones generales, que no afecta al individuo ni a grupos determinados,
- c) Total o parcial, de todas o de algunas garantías,
- d) En cierta región o en todo el país.

La suspensión de las garantías constitucionales se justifica por la necesidad política de que los órganos gubernativos tengan libertad de acción para proceder con rapidez y energía a mantener el orden público mediante la eliminación de las situaciones y circunstancias de hecho que agradecen los intereses sociales; en el caso de invasión del territorio nacional, el propósito es facilitar el acopio y el uso de los elementos necesarios para la defensa.

"...Art. 3o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado, Federación, Estados y Municipios impartirá educación, primaria y secundaria. La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;

II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos, y los prejuicios. Además;

a) Será democrático, considerado a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político; sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional, en cuanto sin hostilidades ni exclusivismo atenderá a la comprensión de nuestro problema, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra

independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura,
y

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto, por los elementos que aporte afín de robustecer en el educando junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar las ideas de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos:

III. Para dar pleno consentimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudios de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y en los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la Ley señale;

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria, secundaria todos los tipos y modalidades educativas incluyendo la educación superior necesarios para el desarrollo de la Nación apoyará la investigación y difusión de nuestra cultura;

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la Ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en los planteles particulares. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán;

a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b) obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la Ley;

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse asimismo, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y difusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se nombrarán por el apartado A del artículo 123 constitucional en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. EL Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan...".

Instituida en provecho del individuo y para beneficio de la sociedad, puesto que tiende a mejorar la calidad intelectual y social de los integrantes de la sociedad con miras al progreso. Así puede decirse que la educación es una función social y que a la sociedad le incumbe realizarla mediante las actividades pertinentes como la transmisión a los jóvenes o adultos de los valores culturales de, la época en que viven, así como inculcarles los ideales, hábitos, criterios predominantes de dicha época para que cada individuo llegue a ser un elemento útil y progresista, también fomentar mentes creadoras, el aspecto crítico y la voluntad que los induzca a generar el progreso intelectual y moral.

El artículo tercero constitucional da a los particulares la libertad para impartir educación en todos los tipos y grados, pero en lo que se refiere a la primaria, secundaria, normal y la de cualquier clase destinada a obreros y campesinos, deberá obtener previamente en cada caso la autorización expresa de la Secretaría de Educación Pública que tendrá la potestad de negarla o revocarla, restricción que obedece al propósito de preservar y mantener el control oficial sobre esas clases de enseñanza y así evitar que entre los niños, los jóvenes, los aprendices de maestros, obreros, campesinos, se propaguen temas sectoristas y antidemocráticos, exclusivistas que sean nocivos para la unidad social.

La garantía de enseñanza que otorga nuestra constitución vigente, es libre sólo en los grados profesionales o superiores que no estén destinados a obreros o campesinos, pues en todos los demás la enseñanza esta controlada por la facultad de dar, negar y revocar la autorización oficial que es necesaria para impartirla; sin embargo, dicha libertad en los grupos profesionales esta sujeta al desconocimiento oficial de los estudios.

Conviene recalcar la importancia que hace nuestra constitución al determinar que la finalidad de la educación que en nuestro país debe impartirse en los grados de primaria, secundaria, normal y todos los destinados a obreros y campesinos, pues tales finalidades tienden a la formación de una conciencia humana provechosa para la sociedad.

"...Art.31. Son obligaciones de los mexicanos:

I. Hacer que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria y secundaria, y reciban la militar en los términos que establezca la Ley,

II. Asistir en los días y horas designados por el ayuntamiento del lugar en que residan, para recibir educación cívica y militar que los mantenga aptos en el ejercicio de los derechos del ciudadano, diestros en el manejo de las armas y conocedores de la disciplina militar...". Todos los mexicanos gozamos de derechos que nos da la Carta Magna y de las Leyes que se derivan de ella, pero hay deberes que cumplir. Las obligaciones que señala este artículo están dirigidos a unir a todos los mexicanos en pro de un México mejor, tanto la lucha contra la ignorancia, como en el cumplimiento de una conducta cívica y la preparación militar para la defensa de la patria. "... Art. 73. El Congreso tiene facultad:

XXV. Para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales elementales, superiores, secundaria y profesionales, de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica; escuelas en prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la Nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre monumentos

arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las Leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, Estados y Municipios ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República. Los títulos que se expidan por los establecimientos que se trata surtirán sus efectos en toda la República;...". Se estipula las atribuciones que tiene el Congreso de la Unión en cuanto a la legislación, creación y sostenimiento de escuelas ya sea de primaria, secundaria y normal; o de cualquier otro tipo de enseñanza que ayude al ser humano a desarrollar sus facultades; así mismo contribuir al progreso de nuestro país.

"...Art. 5º A ninguna persona podrá impedirse que se, dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judiciales cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I, II del artículo 123 constitucional.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan la Leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún con trato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte la proscripción o destierro, y en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta del cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente coacción sobre su persona...". El artículo quinto de la Carta Magna garantiza la libertad de trabajo sin distinguir por la clase de las actividades que realicen, pero con la exigencia de que el trabajo sea lícito, y en cuanto al profesional, su ejercicio requiere de la obtención de un título, el cual implica la autorización para desarrollar las respectivas actividades profesionales y registrarse en la Secretaría de Educación de acuerdo con la Ley

de Profesiones. Además hay dos limitaciones, la primera es genérica que abarca la ilicitud del trabajo la que se define por los medios empleados y por su finalidad, y la específica referida al trabajo profesional sin título registrado.

La garantía protege no solamente el trabajo manual, sino también el profesional, industrial, y el comercial; estos dos últimos no únicamente en cuanto a las actividades de los trabajadores, de los dependientes y de los gerentes o directores que prestan sus servicios a una empresa; sino aun en cuanto al particular o a la sociedad a quien pertenezca la negociación comercial o industrial y que asume el carácter de patrón o capitalista, pues constitucionalmente también tiene derecho garantizado a dedicarse al comercio o industria que le acomode.

El trabajo que se desarrolla bajo la dirección y dependencia de un patrón, es distinto del trabajo artesanal; es éste el trabajador conserva su libertad de acción, tanto en cuanto al tiempo de la tarea como a la ejecución de la obra misma esta regido por los términos del convenio que constituye el contrato de obra, reglamentado por el código civil; en cambio, el trabajo bajo dirección y dependencia se rige básicamente por las situaciones que previene el artículo 123 constitucional, que esta reglamentadas en la Ley del Trabajo, de jurisdicción Federal. El estudio de los distintos aspectos y de las cuestiones o problemas de esa clase de trabajo es materia de Derecho Obrero.

La injusticia social con qué usualmente eran tratados esos conflictos y el progreso del criterio gubernativo condujeron a una reglamentación de las relaciones obrero-patronales que se concretó en los preceptos del artículo 123 constitucional.

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

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

A. Entre los obreros, jornaleros empleadores, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estarán obligados, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad pública la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y los patrones, que administre los recursos del Fondo. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situada fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La

Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XV. EL patrón estará obligado a observar acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;...". El legislador muestra su propósito de proteger a los trabajadores en diversos aspectos de la vida, el hogar, la educación de sus hijos, la salud. Habitar una casa decorosa es condición indispensable para lograr un nivel de vida aceptable. Para cada clase trabajadora de las ciudades y del campo esa necesidad aún no ha sido atendida cumplidamente, por ello en la creación del Instituto Nacional de la Vivienda (INFONAVIT,1971) su finalidad es proporcionar habitaciones a los trabajadores, que éstos puedan adquirir en propiedad.

Pero si estas unidades habitacionales están lejos de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de los adquirientes estos organismos están obligados a construir cualquier servicio que haga falta en el lugar. Como ya lo vimos en 1978 se estableció la obligación de los patrones a brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo y lograr mayor productividad y así el trabajo humano sea más eficiente y más apto.

Por otra parte en la fracción XV del 123 del apartado A nos indica que la capacitación o el adiestramiento sirve para que la empresa pueda garantizar la vida

y la salud de los trabajadores, y cuya vigilancia del cumplimiento de este ordenamiento es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.2. Convenios internacionales no. 140 y 142.

Convenio 140. relativo a la licencia pagada de estudios.

La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convocada en Ginebra el 5 de junio de 1974 y atendiendo al artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala que todas las personas tienen derecho a la educación.

*...Art. 1. A los efectos del presente convenio, la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas y con el pago de prestaciones económicas adecuadas.

Art. 2. Cada miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesarios por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) De formación profesional a todos los niveles;
- b) De educación general, social o cívica;
- c) De educación sindical.

Art. 3. La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) Adquisición, desarrollo, adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) Participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) Promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) Favorecer una educación y una formación que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

Art. 4. Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de las diferentes sectores de la actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración las variaciones estacionales en la duración o volumen del trabajo.

Art. 5. La concesión de licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo.

Art. 8. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivo de raza, sexo, religión, opinión política ascendencia nacional u origen social.

Art. 9. Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre licencia pagada de estudios:

- a) En los casos en que las categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan la dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) En los casos en que las empresas pequeñas o empresas estacionales, tengan dificultad para sujetarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en esta empresa no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Art. 10. Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objetivo:

- a) La formación profesional a todos los niveles;
- b) La educación general, social o cívica;
- c) La educación sindical.

Art. 11. El periodo de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efecto de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos de trabajo, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional..."

Considerando que la necesidad de educación y formación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exige una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos

objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural.

**Convenio 142.sobre la orientación profesional
y la formación profesional en el desarrollo de
los recursos humanos.**

La conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), convocada en Ginebra y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975.

"...Art. 1. Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica política y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

1. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:
 - a) Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo a nivel regional como a nivel nacional;
 - b) La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
 - c) Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.
2. Estas políticas y programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.
3. Estos programas y políticas tendrán como objetivo la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual y colectivamente sobre éstos.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar y ayudar a toda persona; en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en un principio de interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Art. 2. Todo miembro deberá establecer sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Art. 3. Implantar sistemas de orientación profesional incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible así como programas apropiados a los minusválidos...".

En nuestro país no hay un sistema de información o de orientación vocacional que ofrezca opciones de ocupación, de formación profesional o de oportunidades educativas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y otros aspectos de la vida laboral son desconocidos.

3.3. Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte.

En virtud de que el acuerdo laboral, que se firmó entre México, Canadá y Estados Unidos para complementar el Tratado de Libre Comercio, celebrado entre dichos países, no es muy conocido en nuestro medio laboral. Es indispensable comentarlo en cuanto a su estructura general.

Dicho acuerdo está dividido en siete partes y un preámbulo en donde se recuerda la determinación de los tres países de:

- a) Crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios.
- b) Estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales.
- c) Crear nuevas oportunidades de empleo, y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios.
- d) Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.

En la primera parte se señalan los objetivos del acuerdo que son:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorios de cada una de las partes.
2. Promover al máximo los principios laborales siguientes:
 - a) Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, con el fin de impulsar y defender sus intereses.
 - b) Derecho a la negociación colectiva, los términos y condiciones de empleo.

- c) Derecho de huelga.
 - d) Prohibición del trabajo forzado.
 - e) Restricción del trabajo de menores.
 - f) Condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no lo están protegidos por un contrato colectivo.
 - g) Salario igual para hombres y mujeres en un mismo establecimiento.
 - h) Eliminación de la discriminación del empleo.
 - i) Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
 - j) Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales.
 - k) Protección de los trabajadores migratorios.
3. Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes.
 4. Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes.
 5. Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo.
 6. Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes.
 7. Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

En cuanto a las obligaciones de las partes son:

1. Las medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la ley laboral.
Cada una de las partes promoverá la observancia de su ley laboral y la aplicación efectiva a través de medidas gubernamentales adecuadas, como lo dispone el artículo 42, tales como:
 - a) Nombrar y capacitar inspectores.
 - b) Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección.
 - c) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario.
 - d) Requerir registro e informes.
 - e) Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo.
 - f) Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje.
 - g) Iniciar procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.
2. El acceso de los particulares a los procedimientos con interés jurídicamente reconocido para la aplicación de la ley laboral de la parte.
3. Garantías procesales:
 - a) Los procedimientos se apeguen a derecho.
 - b) Las audiencias deberán ser públicas.
 - c) Las partes en el procedimiento tengan derecho de sustentar o de defender sus posiciones y ofrezcan pruebas.
 - d) Los procedimientos no deben ser complicados e innecesarios o que impliquen demora.

4. Publicación, información, cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular.
 - a) Disponibilidad de información pública con su legislación laboral y con sus procedimientos para su aplicación y cumplimiento
 - b) Promoviendo la educación de la población respecto de su Ley Laboral.

La tercera parte se refiere a la comisión para la cooperación laboral que debe estar integrado por un consejo y un secretario. La comisión contara con la colaboración de la oficina administrativa nacional de cada una de las partes.

La cuarta parte se refiere a las consultas y evaluaciones para la cooperación que debe procurar en todo momento para lograr el ascenso sobre la interpretación y la aplicación de este acuerdo.

La quinta parte se refiere a la solución de controversias. Para la solución debe formarse un panel que deberá ajustarse a un procedimiento especial con amplias facultades a fin de emitir un informe final.

La sexta parte señala las disposiciones que en este acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derechos a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación en territorio de otra parte; así como ninguna de las partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra ninguna de las otras partes con fundamento en que una medida de otra parte es incompatible con este acuerdo.

La séptima parte contiene las disposiciones finales que previenen que el acuerdo entraría inmediatamente después de entrada en vigor del TLC (1-enero-1994), una vez que se intercambien notificaciones escritas que certifiquen que han

concluido las formalidades jurídicas necesarias y que las partes podrán convenir cualquier modificación o adición a este acuerdo.

Finalmente se previene que cualquier país podrá incorporarse a este acuerdo sujetándose a los términos que se han convenido.

Como se puede apreciar este acuerdo no modificó a ninguna de las legislaciones de las partes, y realmente puede considerarse como superfluo e irrelevante.

3.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las reformas a la Carta Magna y a la Ley Laboral para establecer el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento constituye un derecho cuya importancia muchos todavía no llegan a comprender

"...Art.I. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución..."

El artículo 123 constitucional integra el derecho mexicano del trabajo, está dividido en dos apartados que corresponden a diversos tipos de relaciones de trabajo; el apartado A rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios, y de una manera general, a todo contrato de trabajo. Es aplicable a todas aquellas personas que presten un servicio, y el apartado B regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, excepto a aquellos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de

las Fuerzas armadas. La Ley federal del Trabajo reglamentaria del apartado A contiene preceptos que señalan derechos y obligaciones, aspectos procesales y administrativos.

"...Art. 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores...".

El Código civil de 1870 se planteó el arrendamiento de servicios y los legisladores rechazaron tal idea; entonces se plantea la dignidad de la persona humana. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al dictar disposiciones que regulará la relación de trabajo, y dentro de ella se deben dictar condiciones de trabajo en las que se encuentran la capacitación y adiestramiento como lo veremos más adelante.

"...Art. 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que los hayan en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y

los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales...".

Como podemos ver se encuentra una obligación por parte del trabajador extranjero a capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad dicha obligación es solidaria; ya que, en el artículo 132, fracción XV se señala la obligación del patrón a contribuir a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

"...Art. 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder de cada parte.

Art. 25. El escrito de las condiciones de trabajo deberá contener: los generales del trabajador y patrón, duración de la relación de trabajo, el servicio que deberá prestar, duración de la jornada, forma y monto del salario, día y lugar de pago, indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a la Ley, también señalan días de descanso, vacaciones, etc.

Art. 27. Si no hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento...".

Estas disposiciones son condiciones mínimas que deben contener el contrato de trabajo. Ya que pueden variar de acuerdo al oficio, profesión o servicio que prestan.

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

I, Engañarlo al trabajador o en su caso, al sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Estas causas de rescisión dejarán de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador..."

Si el trabajador presenta certificados falsos incurre en delito, que presuntamente lo acredite como conocedor de cierta actividad de la cual carece, si ocurre tal circunstancia el patrón no le podrá rescindir el contrato pero le encomendará la ejecución de otro tipo de actividad.

"...Art. 132. Son obligaciones de los patrones: XII. Establecer y sostener las escuelas artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que disponga las leyes y la Secretaría de Educación Pública...

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis del título respectivo...

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

Art. 134. Obligaciones de los trabajadores:

IX. Integrar los organismos que establece la ley..."

Conforme a la ley, los patrones y trabajadores tienen la obligación de formar e integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en el trabajo. Estas comisiones tienen como fin la vigilancia, de los sistemas de capacitación y adiestramiento establecido en la empresa y para investigar las causas de riesgos de trabajo proponiendo medidas para prevenirlos.

Las comisiones a que se refiere el párrafo anterior serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo, así lo establece el artículo 510 de la ley laboral. Art. 153-A a 153-X. Se reglamenta la capacitación y adiestramiento, así como la impartición del mismo, establecimiento de programas, planes, organización de comisiones para su vigilancia.

"...Art. 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata anterior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quién haya mostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia, y que acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador con mayor antigüedad en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales; por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para

desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse ascensos...".

La base que se cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario, el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad.

Art. 537 a 539-F. Referentes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es un órgano a cargo de la Secretaria del Trabajo el cual promoverá la generación de empleos, supervisará la colocación de trabajadores que requieran de empleos y la capacitación de los trabajadores; también registrará las constancias laborales. Este organismo se ocupa del estudio, análisis, promoción, de empleos. En materia de colocaciones. En materia de capacitación o adiestramiento.

Estudia, aprueba lo relacionado a comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y comités nacionales, supervisa los sistemas de capacitación de las escuelas que la imparten. Dictamina sanciones de incumplimiento de las normas contenidas en el capítulo III bis. También se establecen en estas disposiciones la organización administrativa de las autoridades del trabajo de la Federación.

3.5.Ley orgánica de la administración pública federal de 1976.

Se trata de una ley que organiza todas las funciones de cada Secretaría de Estado; es ahí donde se señalan todas las tareas o actividades que por ley deberá cumplir. Así lo establece el artículo 90 constitucional, esta ley distribuye los negocios del orden administrativo de la federación a cargo de las Secretarías de Estado y departamentos administrativos, como la participación del ejecutivo federal. Esta ley es expedida por el Congreso de la Unión.

En el Reglamento Interior de cada una de las Secretarías y departamentos administrativos, que serán expedidos por el Presidente de la República, se determinarán las atribuciones de sus unidades administrativas, así como la forma en que los titulares podrán ser suplidos en sus ausencias.

Según la ley a la Secretaría de Educación Pública le corresponde organizar, vigilar y desarrollar en las en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y normal, urbana, semiurbana y rural la enseñanza según la fracción XII del artículo 123 constitucional, educación técnica, industrial, comercial, de artes, oficios educación para adultos, agrícola, superior, profesional, deportivas, militar, cultural y cultura física. Protege, promueve y administra monumentos y museos en todo el orden para el desarrollo humano.

Organiza, promueve y supervisa programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno federal, los gobiernos de los Estados y de los municipios, las entidades públicas y privadas,

así como los fideicomisos. A este fin organizará, igualmente, sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios.

A la Secretaria del Trabajo (art. 40) le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución, la ley laboral y sus reglamentos;
2. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales;
3. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajos, así como realizar investigaciones, prestar servicio de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaria de educación.
4. Establecer y dirigir el Servicio Nacional del Empleo y vigilar su funcionamiento.

Por lo tanto, la Secretaria del Trabajo coadyuva a que la población trabajadora, activara ayuda a que se despeje de la rutina en el trabajo y que promueva y organice centros de cultura y recreación para los trabajadores y sus familias. Así como capacitar o adiestrar a los trabajadores por medio de cursos en centros especializados en cierta rama industrial que preparan al individuo para trabajar o para actualizar los conocimientos de cierta actividad.

3.6. Ley general de educación de 1993.

Esta ley regula la educación que imparten el Estado, entidades como la Federación, entidades federativas y municipios, y particulares con autorización o reconocimiento oficial. A este servicio tienen derecho todo individuo; es decir, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones. La educación es un medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso que contribuye al desarrollo del individuo que transforma la sociedad y es un factor determinante para adquirir conocimientos y para formar al hombre.

Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del Derecho a la educación de cada individuo, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.

Dichas medidas están dirigidas, de manera preferente, a los grupos y regiones con mayor rezago educativo o que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja. "...Art. 66. Son obligaciones de quienes ejercen la patria potestad o la tutela:

I. Hacer de sus hijos o pupilos, menores de edad reciban la educación primaria y la secundaria;

II. Apoyar el proceso educativo de sus hijos o pupilos..."

Las negociaciones o empresas a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional, están obligados a establecer y sostener escuelas cuando el número de educados que los requiera sea mayor de veinte. El sostenimiento de dichas escuelas comprende la obligación patronal de proporcionar las aportaciones para la remuneración del personal y las prestaciones que dispongan las leyes. Las autoridades locales y federales podrán celebrar con los patrones convenios para el cumplimiento de las obligaciones que señala el presente artículo.

"...Art. 45. La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades, o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado. La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales, competentes, establecerán un régimen de certificación, aplicable a toda República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas intermedios o terminales de manera parcial y acumulativa independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos...".

La formación para el trabajo que se impartan en términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional.

La capacitación o la formación para el trabajo puede ser impartida por aquellas instituciones que señala el artículo 34 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública que menciona las atribuciones de la Dirección Federal que organizará, operará, desarrollará, supervisará y evaluará los servicios

de educación básica, especial que manifiesta el artículo 123 constitucional. Así también contribuye la Dirección General de Planeación y Programación en el Distrito Federal en materia de educación básica o especial y de escuelas art. 123 constitucional.

De igual forma la Dirección General de Formación para el trabajo, y otros organismos de la propia Secretaría. Otra institución que proporciona educación pública es el Instituto Nacional para la Educación para los Adultos (INEA) creado en virtud de que existe un alto número de mexicanos adultos que no tuvieron acceso a la educación primaria y secundaria o no concluyeron estos niveles educativos o por ver limitadas sus oportunidades de mejorar su calidad de vida.

Así mismo el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (1978) contribuye el desarrollo nacional mediante la preparación de personal profesional calificada a nivel post secundaria que demande el sistema productivo nacional.

Las principales iniciativas para el desarrollo de los recursos humanos en México, en materia de capacitación de preingreso al trabajo y de adiestramiento en servicio, están representadas respectivamente, por el Sistema Nacional de Centros de Capacitación para el trabajo Industrial y Rural, y por el Plan Nacional de adiestramiento rápido de la mano de obra. El primero bajo la responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública, y el segundo del Centro Nacional de Productividad.

Por un esfuerzo para abatir el rezago educativo se creó entre 1996 - 1997 el Programa SEDENA SEP-INEA, con la cooperación de la Secretaría de la Defensa, de Educación Pública y el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos se unieron para capacitar a jóvenes de toda la República para cumplir con

el Servicio Militar Nacional, como asesores educativos, los cuáles apoyarán a sus compañeros que no cuentan con la educación básica completa. Por lo tanto nos parece conveniente que este programa debería ampliarse y abarcar a mujeres ya que el Servicio Militar Nacional es exclusivo para los hombres, y pensamos que éste programa obliga a todo ciudadano mexicano a cumplir con tal obligación; la cual no puede dejarse de cumplir ya que después de concluirlo nos dan una cartilla o certificado que sin ella no podemos ingresar a un empleo.

La educación y la capacitación o adiestramiento van de la mano y no es exclusivo de cierta elite como ya lo vimos anteriormente; sino que también las autoridades de reclusorios en el Distrito Federal y el INEA colaboran con éste servicio que es una de las formas para la readaptación social.

CAPÍTULO 4

Imprecisiones de la ley federal del trabajo respecto a la capacitación y adiestramiento.

No hay duda que los tiempos cambian, lo que ayer estaba de moda, en la actualidad resulta obsoleto o incompleto y las leyes dejan de tener actualidad y vigencia. Y nuestra Ley Laboral no puede ser la excepción. Los factores económicos y particularmente los políticos del momento inciden en ella y la modifican sin poder evitarlo. Por ello se ha sostenido a nuestro juicio con razón, que el Derecho del Trabajo constantemente cambia, renovándose parcialmente pero en esencia conserva el mismo objetivo.

En suma, todos los derechos fundamentales bien sean individuales o colectivos, a que se refiere el artículo 123 constitucional, como nuestra legislación laboral a favor de los trabajadores, deben ser respetados, tanto por los patrones como por las autoridades de trabajo. Sin embargo, también existen otros principios que deben de actualizarse y modernizarse en beneficio no sólo de los patrones sino también de los propios trabajadores.

En México, se han hecho innumerables esfuerzos por las Secretarías de Educación y del Trabajo principalmente para lograr que los patrones capaciten o adiestren a sus trabajadores, con buenos resultados, pero estamos que todavía se podrían obtener mejores esfuerzos si se estipulará que dicha obligación que tienen los patrones, tuvieron su correlación con la obligación de los propios

trabajadores a capacitarse, ya que actualmente dicha obligación es sólo para los patrones y es voluntaria para los trabajadores; esta es sólo una situación en la que la legislación laboral es incompleta.

Por lo anterior, consideramos importante revisar la reglamentación y de esa manera hacerla más eficiente, pero regular una situación que es de gran importancia; ya que, es la fuerza de los trabajadores la que sostiene el desarrollo del país y si esa fuerza esta bien capacitada o adiestrada estaremos en condiciones de superar los retos de la vida moderna.

4.1. Obligaciones y Derechos en relación con la capacitación y adiestramiento.

Concordamos con la concepción de Cabazos acerca de que la desocupación es uno de los problemas más graves a los que se enfrentan los países del mundo entero, ya que el hombre por su desesperación se conduce a la violencia, y la mujer, a la prostitución.⁶⁶ Ante esta situación es necesario orientar programas y dar soluciones a corto y largo plazo mediante la fijación de objetivos que permita capacitar y adiestrar al hombre que trabaja o que no lo esta, evitando que se adhiera a la larga fila de desocupados. Y así el trabajador capacitado nunca será un trabajador desocupado.

Dentro del marco de las obligaciones del patrón hacia sus trabajadores, nuestra reglamentación laboral se ha referido a la obligación de capacitar o adiestrar a los obreros.

⁶⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. Segunda edición. Trillas. México, 1988.p.p. 39.

Hay que recordar que decimos capacitar o adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes: se capacita para preparar a un trabajador que ocupará un puesto de superior jerarquía, esta desempleado o prevenga riesgos de trabajo. Se adiestra para que un trabajador se perfeccione en la labor que en ese momento desempeña.

Se pueden darse casos en que ya no es posible la capacitación, como cuando se trata de puestos terminales, pero siempre habrá la posibilidad de adiestrar.

Las obligaciones en el aspecto educativo de los patrones son de dos clases:

El primero en cuanto a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores de primaria y de secundaria, para el fomento de actividades culturales y recreativas, el segundo se refiere a la capacitación de los trabajadores. Así se impuso en la fracción XII del artículo 123 Constitucional a la obligación de establecer escuelas para la instrucción a niños, jóvenes y adultos e impuso al Estado el deber de vigilar el cumplimiento de la obligación Artículo 123.

Y dentro de este apartado también se encuentran los sistemas de becas los cuales serán asignados por el acuerdo de los trabajadores y patrón o en caso de no haber acuerdo será designado por un árbitro, la beca se otorgará al trabajador o a un hijo con mayor aptitud, esta obligación existe para aquellas empresas que empleen más de cien trabajadores y sus porcentajes son: un becario si en la empresa laboran menos de mil trabajadores si se sobrepasa serán tres becarios.

El contenido de la beca consiste en el pago de todos aquellos gastos que requiera para el alimento, vestido, hospedaje, salud, transportes. Esta beca podrá

revocarse cuando el becario haya reprobado o muestre mala conducta y se hace una nueva selección.

En caso de inconformidad el becario puede quejarse ante la junta de conciliación y arbitraje (Art. 132, frac. I, XIV). Ante tal situación la norma dispone que el becario después de acabar sus estudios debe cumplir con una obligación que como menciona De la Cueva "...Una obligación puramente moral...".⁶⁷

Esta obligación consiste en que el becario debe prestar servicio por el término de un año por lo menos. Por que si leemos el artículo 132, frac. XIV último párrafo contraviene artículo 5 constitucional que establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento de esta obligación moral equivaldría a un agradecimiento.

Pero lo que tampoco menciona el artículo 132, frac. XIV si esa prestación deberá recibir un salario o será considerado como servicio social, nosotros consideramos, que el trabajador, hijo del trabajador o becario, ya es conocedor de cierta actividad y que se le debe pagar un salario, o una compensación, así como todos aquellos beneficios de que se desprenden de la legislación laboral.

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op.cit.p.p. 81.

El segundo consistente en la capacitación profesional que es la base para elevar de jerarquía las actividades porque la preparación técnica de los hombres es imperativo; y además el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos o gastos y se elevarán las utilidades. Pero esto no nace por generación espontánea; sino que se deberá intensificar esfuerzos para implantar planes y programas de educación las cuales tendrán miras a que se capaciten para el trabajo y no solamente al trabajador en las empresas; esta labor se debe realizar desde la niñez, porque es cuando se empieza a preparar para desarrollar las facultades y aptitudes.

No debemos confundir que sólo las personas señaladas por la ley como becarios nada más se les podrá otorgar capacitación, la obligación educacional debería ser para todos y no estar condicionada o limitada en cuanto al número de trabajadores que laboran en la empresa.

Hemos tenido noticia de que la única vez que se tiene capacitación es a la hora de ingresar en alguna empresa, ahí le enseñan al trabajador a manejar ciertas herramientas; las cuales se usarán para la ejecución de la actividad que nos señalen; y por lo regular nunca hay una capacitación posterior.

Por otra parte, la obligación de recibir dicha enseñanza a cargo de los trabajadores la encontramos en el inciso H del artículo 153 de la reglamentación laboral la que indica que los trabajadores a quienes se imparta capacitación y adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento y a prestar exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos. Consideramos imprecisa la disposición anterior, ya que no podrán

exigírsele su asistencia a los cursos de capacitación y adiestramiento y a que presenten exámenes a los trabajadores que no se hayan inscrito en los mismos, por lo que creemos que este precepto legal debe reformarse a fin de que se haga obligatoria la inscripción, a los cursos de capacitación y adiestramiento y en consecuencia su asistencia y aprovechamiento.

Sobre el posible derecho del patrón a despedir justificadamente (art. 47) el trabajador que no cumpla con asistir a la instrucción, sin encontrarse en los casos de excepción que señale el inciso U del artículo 153 de la ley laboral es muy discutido, y consideramos que primero habría de acreditar ante el juicio correspondiente la negativa del trabajador a capacitarse o adiestrarse y de resultar afirmativa tal situación se debe despedir, porque tal comportamiento impide el cumplimiento de la relación laboral. Esto es lo que se puede hacer; pero en la práctica resulta muy difícil ya que los tribunales muchas veces protegen a la clase trabajadora.

Con la capacitación todo obrero estaría activo o practicando que a la larga o a la corta sería un gran conocedor o experto en tal actividad en consecuencia tendrá las herramientas suficientes como para superar tales eventualidades.

Es curioso, pero todo ser humano lucha por obtener, mejores derechos o beneficios y nunca por tener obligaciones. Así la lucha obrera persigue mejores condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida, y nunca de la imposición de obligaciones que en este caso es la capacitación o adiestramiento que posteriormente ayudará a tener una jerarquía superior en el trabajo y con ello un mejor nivel de vida

El tema de la capacitación o adiestramiento son puntos que toca la previsión social o seguridad social que nació para prevenir o reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo que anteriormente limitaban su capacidad de trabajo y de ganancia que lo arrojaban a la miseria. La finalidad de la capacitación o adiestramiento es sustituir el escalafón ciego el escalafón por capacidad (art. 159).

4.1.1. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Para el debido cumplimiento de esta disposición debemos recordar que por Ley se debe constituir las siguientes comisiones mixtas; las que se integran en forma bipartita y a partes iguales entre representantes del patrón y de los trabajadores.

1. Comisión para formar cuadro general de antigüedades en la empresa;
2. Comisión de seguridad e higiene en el trabajo;
3. Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;
4. Comisiones mixtas para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas;
5. Comisiones para la formulación del reglamento interior de trabajo;
6. De acuerdo con lo que convenga el contrato colectivo de trabajo puede establecerse en la empresa comisiones mixtas para el cumplimiento de

actividades sociales, culturales, deportivas y económicas siendo las dos últimas no obligatorias por la Ley (arts. 153-I, 509, 125, 424, 392).

La participación de los patrones en relación a esta obligación legal se refiere a un doble aspecto; es decir, a integrar dichas comisiones y a participar en su fundamento. Como ya lo mencionamos, la obligación de los empresarios o patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (art. 153-A), ahora nos toca ver como se organiza ese sistema de capacitación o adiestramiento.

Otra de las obligaciones del patrón es la que en el artículo 132, fracción X "... Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado..." esta disposición se refiere a que el patrón o empresario deberá permitir a sus trabajadores a que estos integren comisiones para implementar planes y programas de capacitación y adiestramiento, así otorgándoles todas aquellas facilidades para su funcionamiento de tal manera, que no pierdan su empleo atendiendo al principio de estabilidad en el empleo.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento u organismos creados por la Ley Federal del Trabajo que coordinan, establecen y supervisan junto con representantes del patrón los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Estas comisiones deben integrarse en cada una de las empresas o centros de trabajo. Las comisiones se componen por el igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

De acuerdo con el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y adiestramiento organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sugiere que cuando la empresa tenga hasta veinte trabajadores haya un

representante por sector; cuando tenga de veintiuno a cien personas laborando haya tres por cada sector, y que cuando sobrepase el número de cien trabajadores, se designan cinco representantes por cada uno de los factores de la producción. También señala los requisitos indispensables que deben reunir los miembros de dichas comisiones estableciendo para los representantes obreros:

1. Ser trabajador de la empresa;
2. Mayor de edad;
3. Saber leer y escribir;
4. Tener buena conducta;
5. Ser elegido conforme a los estudios sindicales y a falta de sindicato, ser elegido por asamblea de todos los trabajadores del centro de trabajo.

Y por los representantes patronales:

1. Ser mayor de edad;
2. Saber leer y escribir;
3. Buena conducta y tener conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de las empresas.

Pensamos que los requisitos con los cuales se eligen a los representantes de los trabajadores están incompletos o imprecisos; primero porque no hace mención si el trabajador deba saber o no los procesos técnicos del lugar donde labora; segundo hoy día ya no es suficiente con saber leer y escribir, sino que el trabajador deba estar mejor capacitado, debe tener conocimientos de cultura general, alguna carrera técnica; ya que como representantes de todos los trabajadores de ellos depende que haya o no buenos planes y programas de capacitación y adiestramiento; tercero, se debe manifestar en la ley los requisitos

con los que debe contar el trabajador y el patrón para formar parte de las comisiones, porque la ley no dice nada y ante tal omisión por parte de la legislación puede favorecer al patrón.

La obligación de dar capacitación o adiestramiento se estipula en el contrato individual de trabajo o en el colectivo.

En el supuesto de que exista un sindicato, las partes del convenio son el sindicato y el empresario (art. 153-A, 375 de la ley laboral) y en el caso de que no exista sindicato, el convenio debe celebrarlo el empresario con todos y cada uno de los trabajadores o, en su caso, con los representantes que designen los trabajadores reunidos en asamblea de coalición (art. 153-A, 355 de la ley). Por lo antes expuesto, no debemos caer en la equivocación en considerar que la misión o tarea principal de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento sean las de formular planes y programas para la capacitación y adiestramiento. La formulación de estos planes y programas corresponde, como hemos visto a los representante del patrón y sindicato, en su caso, a los trabajadores, pero no nada más a los trabajadores. Decimos esto porque cuando oímos decir comisión mixta no referimos inmediatamente sólo a los trabajadores. Lo normal que sólo se tenga que celebrar un convenio, pero hay ocasiones que requiere que se celebren dos o más convenios. Por ejemplo, cuando existen dos o más sindicatos que conforme a lo dispuesto por el artículo 388, fracción II y III de la ley, tienen respectivamente, celebrados contratos colectivos con el mismo empresario. En este caso hay que celebrar con cada sindicato un convenio que regule la capacitación y el adiestramiento de las categorías profesionales que cada uno de ellos representa (art. 153-D).

También puede suceder que en el contrato colectivo de trabajo, con fundamento en el artículo 184 de la ley, se excluya de su aplicación a los empleados de confianza. En este supuesto, se debe celebrar un convenio con el sindicato y otro con todos y cada uno de los empleados de confianza o, en su caso, con los representantes que designen. Se desprende que independientemente de la celebración del contrato individual de trabajo, es necesario para proporcionar la capacitación y el adiestramiento, celebrar un convenio entre las partes que contengan los planes y programas. En tanto no estén elaborados los planes y programas, el patrón no puede impartir la capacitación y, por consiguiente no incurre en responsabilidad. Es importante que los trabajadores exijan y celebren los convenios respectivos.

Aunque la Secretaría del Trabajo elabora los planes y sistemas en general respecto a la capacitación y el adiestramiento, la empresa puede legalmente rechazar el plan, que le traten de imponer y establecer el elaborado para ello, siempre que lo haya registrado.

Conforme a la ley las empresas no están obligadas a adherirse a los sistemas generales que se establezcan por la Secretaría del Trabajo, lo cual puede resultar incongruente con la esencia misma de la capacitación y el adiestramiento y la intención de normar institucionalmente esta enseñanza. Se debería normar estrictamente para un mejor cumplimiento de tal obligación, como lo establece el artículo 153-Q, fracción II que deben incluirse en los planes y programas todos los puestos y niveles que existan en la empresa, pero no puestos distintos, porque la obligación del empresario o lo dispuesto por el artículo 153-F, fracciones I y II es el de capacitar y adiestrar a sus trabajadores en puestos que se

están ocupando o que se van a cubrir por haber quedado vacantes o por ser de nueva creación que existen en la propia empresa.

Los planes y programas que realiza la Secretaría del Trabajo los puestos que son análogos por ser similares las características del trabajo ejecutado y las exigencias de conocimientos, aptitudes y habilidades que las catalogan en grupos ocupacionales.

Muñoz advierte que "...las acciones de capacitación y adiestramiento , materia de los programas, consisten en las actividades de enseñanza teóricas y practicas que debe desplegar el empresario para transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores respecto a un puesto, para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo...".⁶⁸

Cada actividad de enseñanza se dará a conocer por cursos; por lo tanto, los programas se desglosan en cursos que comprenderán cierta actividad de enseñanza lo cual tendrá un objetivo. Pero independientemente del nombre de los cursos y de sus objetivos se debe especificar en los planes y programas, las materias de cada curso.

En cuanto al periodo o tiempo en que debe impartirse la capacitación y el adiestramiento, el legislador en el artículo 153-Q,fracción I dispone que los planes y programas deberán de "...referirse a periodos no mayores de cuatro años...".

⁶⁸MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho de Trabajo Tomo II. Instituciones. Porrúa México. 1983. p.p. 228

el tiempo de enseñanza de un puesto que no exceda más de ese periodo y que cuando máximo en ese tiempo se le imparta capacitación y adiestramiento a todos y cada uno de los trabajadores que ocupen los diversos puestos de la empresa. Transcurrido ese periodo que abarquen los planes y programas deberá reiniciarse su aplicación.

Además en el convenio de los planes y programas se deberá especificar el número de horas que abarca cada curso, fecha de inicio y terminación de cada etapa.

En el supuesto que sean varios trabajadores que ocupen un mismo puesto y no se les pueda proporcionar la enseñanza a todos en la misma etapa, en los planes y programas dispone el artículo 153-Q, frac IV, "...se señala el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los hombres de un mismo puesto y categoría..." El orden de selección no necesariamente deba ser en razón de la antigüedad en la empresa; puede ser, por ejemplo; en razón de la antigüedad en un departamento de menor a mayor preparación o habilidades que tengan los trabajadores respecto al puesto.

Pero puede darse la situación de un trabajador que ingrese a la empresa con tal puesto, y en la fecha de su ingreso la etapa de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que ocupen ese puesto acaba de transcurrir; consideramos que deberá esperar hasta que nuevamente en un siguiente ciclo corresponda la etapa de capacitación y adiestramiento de su puesto.

Otra cuestión es la que se refiere para determinar durante que horas debe impartirse a los trabajadores. Las posibilidades que encontramos son tres:

Durante las horas de la jornada o parte dentro y parte fuera de las horas de la jornada.

El artículo 153-E establece, como regla general, la primera de las tres posibilidades mencionadas, "...la capacitación y el adiestramiento deberá impartirse dentro de las horas de su jornada..." la regla general obedece a la idea de que el trabajador no vea disminuido su tiempo diario de descanso entre jornada y jornada. Ante esta situación, el legislador prevé dos excepciones a la regla general; en el propio artículo 153-E dispone que "...atendiendo a la naturaleza de los servicios patrón y trabajador podrá convenir que se imparta fuera de las horas de la jornada, por ejemplo; en donde no se pueda detener el proceso productivo para capacitar a los obreros..." la segunda excepción prevé "...que la capacitación puede realizarse fuera de la jornada de trabajo en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña...".

Si la capacitación y el adiestramiento se va a proporcionar fuera de la jornada o de manera mixta; es decir, parte dentro y fuera de la jornada, en los convenios de los planes y programas, deberá indicarse los motivos por lo que se van a efectuar de esa manera.

En cuanto al lugar donde se debe impartir la capacitación y el adiestramiento, la ley es bastante flexible, en el artículo 153-B, indica que "...puede proporcionarse a los trabajadores dentro y fuera de la misma empresa...".

La aprobación de los convenios de los planes y programas, la ley contempla a que si rige o no contrato colectivo de trabajo en la empresa en la cual se va a aplicar. En las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo dispone el artículo 153-0 de la ley, "...deberán los empresarios someter a la

aprobación de la Secretaría del trabajo y Previsión Social dentro de los primeros sesenta días de los años impares..." los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar.

En las empresas en que rija contrato colectivo de trabajo, los empresarios prescribe el artículo 153-N "... deberán presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión o prórroga, los planes y programas que se hayan acordado establecer...". Esta revisión, el legislador lo redacta en forma genérica y por consiguiente se refiere a la revisión salarial o contractual independientemente de los tiempos en que se den. Los términos de 60 y de 15 días para presentar los planes y programas debe considerarse como días naturales, puesto que no señala expresamente que sean hábiles y no se tratan de términos procesales.

Los planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por los empresarios; independientemente de que hayan sido aprobados por la Secretaría del Trabajo (art. 153-Q, fracc. VI).

La aprobación de los planes y programas puede ser expresa o tácita; la Secretaría dentro de los 60 días hábiles siguientes a la presentación de los planes y programas deberá expresamente ser aprobados o después que se le hagan modificaciones que estime necesario; la ley marca que si transcurre ese lapso sin que la autoridad, los haya objetado, se entenderán aprobados de manera tácita, de forma definitiva (art. 153-R).

La obligación de los empresarios o patrones de aplicar de inmediato los planes y programas que pueden ser rechazados o modificados, plantean

situaciones que atentan al principio de seguridad jurídica. En la práctica es imposible que la autoridad cuente con todos los especialistas para poder examinar y calificar todos los cursos de los planes y programas que se presenten por la infinita variedad de puestos que existen en las empresas. La resolución que rechace o modifique un plan o programa, deberá fundarse y motivarse (art. 16 constitucional).

Aún cuando no exista recurso ordinario para impugnar esa resolución, en caso de no estar fundada y motivada con fundamento en los artículos 14 y 16 constitucionales, se puede atacar por vía de amparo.

Como los cambios y avances en la ciencia, la tecnología y la producción son constantes, el legislador tuvo la preocupación de que los planes y programas fueran modificables aún cuando no hubiere transcurrido el período total de su aplicación.

En la parte final, del artículo 153-N, dispone que en las empresas en que rige contrato colectivo de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, revisión y prórroga, los empresarios deberán presentar a la Secretaría "...en su caso las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral...". Por analogía de aquella disposición y teniendo presente lo dispuesto por el artículo 153-0, consideramos que las empresas en que no rige contrato colectivo de trabajo, los empresarios deberán someter a la Secretaría, dentro de los primeros 60 días de los años impares, las modificaciones que se hayan convenido en cuanto a los planes y programas e implantados con la aprobación de la autoridad laboral.

Los trabajadores que hayan llevado y aprobado un curso de capacitación y adiestramiento tienen derecho a que el capacitador les expida una constancia de habilidades laborales (art. 153-T). A través de ese documento se acredita al trabajador que llevó y aprobó un curso de capacitación y adiestramiento de los contenidos de los planes y programas aplicables en la empresa. Ante esta situación la ley no dice nada acerca de que si un trabajador no aprueba el examen que finaliza el curso, consideramos que el trabajador debe dársele dos oportunidades para que apruebe el examen, en caso contrario se le suspenda el derecho por un año, así sus demás compañeros podrán aspirar al ascenso.

Independientemente de que las constancias de habilidades laborales deben ser expedidas por el capacitador, se requiere que sean autenticadas y registradas. La autenticación de las constancias debe formularlas la comisión mixta de capacitación y adiestramiento que funcione en la empresa (art. 153-T). Una vez que haya sido autenticada la constancia se le entregará al trabajador, y el patrón está obligado a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, para Capacitación y Adiestramiento (UCECA) una de las constancias que se hayan expedido para que esta las registre, las controle y las tome en cuenta para formular el padrón de trabajadores capacitados.

El envío de las constancias se hará por conducto del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial que corresponde o a través de la autoridad del trabajo (art. 153-T, 153-V).

Todo el trámite de registro de las constancias de habilidades laborales sólo es para efecto estadístico, ya que de acuerdo con el artículo 153-V, frac. III "... las constancias de habilidades laborales sólo surten pleno efecto, para fines de

ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento...". De lo anterior podemos decir que hubiera sido suficiente con obligar a cada empresario que llevara un libro de registro previamente autorizado, de las constancias expedidas, además se señala que sólo para fines de ascenso; pero, nosotros consideramos que también es útil para efectos de la creación de nuevas vacantes o plazas o simplemente para adiestrar al obrero. Estas constancias son el resultado de la aprobación de una capacitación o adiestramiento.

4.1.2. La labor de los inspectores del trabajo.

La Ley Laboral en su disposición 523 nos indica que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, la Secretaría del Trabajo, de Hacienda, de Educación, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a la Inspección del Trabajo entre otros. La Ley las maneja o los considera como autoridades del trabajo en sus respectivas jurisdicciones siendo administrativas.

Para efectos de este inciso señalaremos que la labor de los inspectores se divide en cuanto a su territorialidad en local y federal. El artículo 527 marca la competencia de las autoridades del trabajo que son divididas por ramas industriales como la textil, eléctrica, hulera, cementara, metalúrgica, siderúrgica, vidriera, y aquellas empresas que sean administradas en forma directa o

descentralizada por el gobierno federal, y empresas de concesión federal e industrias que les sean conexas.

Por lo tanto, en el 541 de la ley citada inspección del trabajo impone los deberes y atribuciones de los inspectores de los cuales vigilarán el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establezcan derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenta el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene; los inspectores de trabajo visitan los centros de trabajo atendiendo al principio de seguridad jurídica; el cual debe llevar una orden por escrito que funde y motive la inspección. Al realizarse la inspección el comisionado o inspector debe asegurarse de que es la negociación que marca la orden de inspección; en caso de ser correcto debe identificar al patrón o su representante así como al sector laboral.

Ya una vez que el inspector llama a la comisión de capacitación y adiestramiento para ser interrogados (art. 541,frac. III) asienta en el acta que se levanta que tal comisión no se encuentra presente por virtud de que hay mucha carga de trabajo; y ante tal situación el inspector invita al patrón o su representante legal y trabajadores para que en ese momento designen y se forme una comisión provisional para efecto de esa visita de inspección. Nos parece impreciso ya que los integrantes de esa comisión no tienen conocimiento de como funciona o en que intervienen tal comisión de capacitación y adiestramiento, y esta circunstancias la puede aprovechar a favor del patrón para convencer a la autoridad respectiva que cumple con tal obligación.

También nos parece inconveniente que el inspector asiente en el acta, sabiendo él que no hay comisión mixta de capacitación y adiestramiento diga que la comisión no esta presente en tal acto. Son cuestiones diferentes, lo hace para evitarse trabajo; es decir, debe investigar la razón por laque no se ha formado. Y manifestarlo en el acta.

Una cosa es decir que no hay una comisión mixta formalmente integrada con todos los requisitos que marca la Secretaria del Trabajo y otra distinta es decir que no esta presente porque se presume que esta formalmente integrada, pero no esta presente por cuestiones de trabajo.

Así Muñoz indica que "...al constituirse las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, se elabore un reglamento interior de la propia comisión, en las que se especifiquen los criterios de designación del presidente, del secretario, los suplentes del presidente, del secretario y de los demás miembros, periodicidad de las sesiones, etc...".⁶⁹ Si esta proposición se llevará a cabo el inspector, ya no invitarla a designar una comisión provisional, y además debería ser registrada ante la propia Secretaria. No debe manejarse a la ligera esta importante institución que ayuda en gran medida al desarrollo económico del país.

Las actividades de vigilancia, supervisión o fiscalización son acciones de gran responsabilidad; y que muchas veces la autoridad encargada de tal función no la sabe reconocer y como consecuencia perjudica a los trabajadores.

⁶⁹MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo*. T. II. Op cit p. p. 191.

4.2. Mejoramiento de los procesos de producción.

Para el desarrollo económico del país en el incremento de la productividad de los diversos factores de la producción; capital y trabajo.

Estamos de acuerdo con Bueno Ziron al indicar que "...Ello se logra mediante: 1) Perfeccionamiento del uso de las tecnologías conocidas, y 2) Introducción de nuevas tecnologías...".⁷⁰ El perfeccionamiento del uso de las tecnologías incumbe al trabajador conforme a lo dispuesto en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y al capital en cuanto a que la fuerza de trabajo dé mejor rendimiento; en consecuencia mayor productividad. En cuanto a la introducción de nueva tecnología corresponde principalmente al capital y al Estado.

Al capital le interesa la adquisición de más y mejor tecnología la cual contribuye a que aumente la productividad y agregamos que también le interesa al Estado; como rector de la economía nacional, todos aquellos actos como por ejemplo, el desplome del peso mexicano frente a la moneda extranjera afecta a la economía la cual se ha visto indefensa y asimismo han cerrado cientos de pequeñas empresas. Tal acontecimiento sólo ha provocado que muchos trabajadores se enrolen a las largas filas de desempleados.

Al lado de las necesidades de habilidades en el uso de las nuevas tecnologías el progreso de la industria requiere instalaciones y habilidades para hacer máquinas, este es el núcleo de la industrialización.

⁷⁰BUENO ZIRON, Gerardo Gustavo Cabrera Acevedo. México, el desafío de largo plazo. Limusa. México, 1988. p.p. 41.

La opinión de algunos patrones acerca de la capacitación o adiestramiento para los trabajadores es que en realidad no sirve para nada; los planes y programas es sólo para cumplir con una obligación legal y los trabajadores capacitados tiempo después buscan mejores perspectivas de trabajo. En nuestra consideración es que se debe concientizar al patrón como a los obreros. Debemos seguir preparándonos y no poner como excusa la edad, sexo, nivel social, es necesario comprender que entre más preparado este nunca será desempleado. Y en cuanto al patrón debe observar que si bien, el trabajador una vez capacitado busca mejor empleo y mejor remuneración; pensamos que el patrón lo debe retener, esa retención es motivándolo o premiándolo darle al trabajador aquello que busca o desea para que de esa manera también capacite a los demás trabajadores.

Estamos de acuerdo con lo que menciona González al marcar que "...cuando se aborda el tema científico tecnológico, se le trata como si fuera un sector productivo más, en lugar de tratarlo como dimensión que debería estar presente en el conjunto de actividades generadoras de bienes y servicios..."⁷¹

El problema que México debe enfrentar consiste en que su aparato productivo que esta formado por sectores que son incapaces de crecer en forma ordenada y equilibrada. Es decir que el funcionamiento de la economía es tan desequilibrado que cuando ha habido crecimiento se han desarrollado sólo algunas ramas y se han privilegiado algunos sectores.

Por otro lado en contraste, los trabajadores no son creativos o siendo hábiles en su labor no lo demuestran, expresando que si se presenta una mejoría en el

⁷¹GONZÁLEZ. CASANOVA, Pablo. Héctor Aguilar Camín. *México ante la crisis*. Siglo veintiuno editores. Cuarta edición. México, 1989. p.p. 36.

proceso de producción de inmediato se automatiza la empresa y como consecuencia habría un despido masivo de empleados.

4.3. Dificultades de la educación.

Es evidente la relación que existe entre el desarrollo de un país y los esfuerzos que en él se realicen en materia de educación. Los países que han obtenido mayor grado de desarrollo, han llevado a cabo grandes inversiones de capital, destinados a fortalecer el sistema educativo y en particular la formación de recursos humanos; es decir, la calificación para el trabajo y así los individuos puedan ganarse la vida y estén en posibilidad de incorporarse a la población económicamente activa.

Todo esto resulta difícil cuando la fuerza de trabajo no tiene el grado de competencia ocupacional suficiente, y en consecuencia no tiene acceso a empleos mejor remunerados. El acelerado incremento de la población genera en el mercado de trabajo fuertes presiones. La problemática que representa es crear tal cantidad de empleos, que se ve agravada porque esta fuerza de trabajo no cuenta en su gran mayoría, ya no digamos con una calificación para cubrir el perfil idóneo de las diferentes ocupaciones, sino que no han recibido una educación y una capacitación para el trabajo mínima necesaria. Y vemos que se dan dos situaciones: una la escasez de empleos y escasez de candidatos para ocupar determinadas vacantes.

4.4. Los nuevos rumbos de la capacitación y adiestramiento.

El futuro de la capacitación y adiestramiento a mediano y largo plazo que fundamentalmente su objetivo es la productividad y que lograr ésta tarea no es fácil, sus estrategias deberán encaminarse a establecer lo que pudiera denominarse la educación o cultura de la productividad.

Los nuevos rumbos de la capacitación y el adiestramiento apunta a que se debe procurar en lo posible a que sea controlada por el Estado y por los sindicatos, porque consideramos indispensable la necesaria participación y aportación de ambos en su instauración, desarrollo y cumplimiento.

La capacitación y adiestramiento no debe concretarse sólo a los trabajadores, sino debe extenderse hacia otros sectores y niveles sociales; ya que muchas veces se hace necesario capacitar al propio capacitador y hasta al patrón. Es necesario concientizar sobre su verdadera finalidad así como sobre la trascendencia que tiene para los intereses generales del país, de los trabajadores y empresarios.

Conclusiones.

PRIMERA. La creciente fuerza de trabajo y la inequitativa distribución de los bienes de la sociedad son fenómenos que provocan desajustes, en particular en la capacitación que imparte el sistema educativo, lo cual no corresponde a las necesidades de la demanda en el mercado de trabajo; y en las cuales se deben realizar estudios para ver que tipo de trabajadores son requeridos o deberán tener cierto perfil laboral, y así capacitarlos de una manera completa y actualizada.

SEGUNDA. Una competitividad real frente al mercado internacional, implica una mano de obra moderna que no sólo esté preparada en el crecimiento de las tecnologías avanzadas, sino con buenas condiciones de salud, con educación y capacitación y con la oportunidad de acceder a los beneficios del desarrollo. Y para alcanzar el objetivo se deben implantar mejores planes o programas de educación, capacitación y adiestramiento, para su cumplimiento se requiere de autoridades serias que no se dejen corromper y con medidas de sanción enérgicas.

TERCERA. En esta época nos parece indispensable aunando a la capacitación de los trabajadores, también se debe capacitar al patrón para que pudiese

tener una visión más amplia y así borrar errores que muchas veces son cometidos por los mismos patrones.

CUARTA. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento los debería imponer la propia Secretaria del Trabajo y Previsión Social y también los debería supervisar los cursos de capacitación, ya que muchas veces son cursos que no llevan a nada por la poca objetividad de los mismos.

QUINTA. Los trabajadores que no aprueben los cursos de capacitación siendo su primera vez se le debe conceder una segunda oportunidad; pero, si esa última oportunidad no la aprovecha se le debe suspender ese derecho por el tiempo que indique el sindicato, contrato individual, colectivo de trabajo y además se reflejará en el salario del trabajador.

SEXTA. Los cursos de capacitación para el trabajo que se imparten en los centros de capacitación para el trabajo industrial no se deberían cobrar cuotas a las personas que desean aprender un oficio; ya que, muchos de ellos están desempleados, lo conveniente creemos que deberían prestar un servicio social.

SEPTIMA. En contraste con la eficacia, calidad y competitividad, los trabajadores que realmente tienen eso y mucho más habilidades, muchas de las veces no lo demuestran a razón de que si nota el patrón que un trabajador o en su

caso una máquina sintetiza procesos de producción, se despedirían por su causa a varios trabajadores.

OCTAVA. La capacitación y adiestramiento son instituciones de enseñanza complementaria a la educación escolarizada. Así la capacitación es para preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que se realiza. Y el adiestramiento es para mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.

NOVENA. La fuerza de trabajo analfabeta ofrece pocas posibilidades de adaptación y movilidad ocupacional. Su entrenamiento presenta especiales dificultades, pues únicamente es susceptible de aprender nuevas técnicas a través de la demostración y con mucha mayor lentitud que aquella que tiene ciertos grados de escolaridad.

DECIMA. El adiestramiento es una de las formas para que los trabajadores con mayor perfección ayuden o apoyen en la capacitación de los demás trabajadores. El adiestramiento es la manera más cercana para formar mano de obra calificada.

Bibliografía.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1996.

BAYLOS, Antonio. Derecho del Trabajo: modelo para armar. Trotta. España, 1991.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencias del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México, 1985.

BUENO ZIRON, Gerardo. Gustavo Cabrera Acevedo. José Antonio Carranza. México, el desafío de largo plazo. Limusa. México, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol. II Doctrina y Legislación Iberoamericana. Parte General. Tercera edición. Heliasta. Argentina, 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas. México, 1988.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México, 1994.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México, 1991.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda edición. Ediciones Depalma. España, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta edición. Porrúa. México, 1990.

GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. Héctor Aguilar Camín. México ante la crisis. Siglo Veintiuno editores. Cuarta edición. México, 1989.

KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas de Trabajo. Segunda edición. Themis. México, 1995.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Porrúa. México, 1993.

MENESES MORALES, Ernesto. Tendencias educativas oficiales en México 1821-1911. Porrúa. México, 1983.

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

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra. Introducción al estudio del Trabajo. Tercera edición. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1980.

OVALLE FERNANDEZ, Ignacio. Necesidades esenciales en México. Cuarta edición. Siglo veintiuno editores . Presidencia de la República. México, 1989.

PARIAS LOUIS-Henri. Historia General del Trabajo. Traducido por Joaquín Romero. Vol.II. Grijalvo. Espana, 1965.

PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la productividad, manual práctico. Oficina Internacional del Trabajo. OIT. Ginebra, 1989.

SOLANA, Fernando. Historia de la educación pública en México. Secretaría de Educación Pública. Fondo de Cultura Económica. México, 1981.

STPS. Oferta y necesidades de capacitación 1985-1988. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría B. Dirección General de Empleo. México, 1986.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del trabajo. Trillas. México, 1992.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Décima quinta edición. Porrúa. México, 1989.

VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación. Traducido por María del Carmen Vicencio. Ceac. España, 1981.

L e g i s l a c i ó n .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima vigésima sexta edición. Porrúa. México, 2000.

Convenio No. 140 sobre licencia pagada de estudios. Reunión 59, No. de acuerdo 140, año 1974. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de marzo de 1977. México, 1977.

Convenio No. 142 sobre la orientación y la formación profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos. Reunión 60, No. de acuerdo 142, año 1975. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de noviembre de 1978. México, 1978.

Ley Federal del Trabajo. Décima tercera edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 2000

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Trigésima cuarta edición. Porrúa. México, 2000.

Legislación Educativa. Comentada por Luis Francisco Arrollo Herrera. Porrúa. México, 2000.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983.

Otras fuentes

Decreto por el que se establecen estímulos fiscales para el fomento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en actividades prioritarias y aquéllas que se determinen específicamente. Fe de erratas: Diario Oficial de la Federación del 17 de mayo de 1982. México, 1982.

Decreto por el que se aprueba el programa sectorial de mediano y corto plazo denominado Programa de Capacitación y Productividad 1984-1988. Diario Oficial de la Federación del 21 de agosto de 1984. México, 1984.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. Diario Oficial de la Federación del 22 de agosto de 1984. México, 1984.

Laboral. Número 94. Sistemas de información contable y administrativa computarizados S.A de C.V. México, 2000.

Lecturas sobre Productividad. Tomos I y II. Subsecretaria B. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México, 1994.

Acuerdo para Promover la mejor capacitación administrativa y profesional de los trabajadores al servicio del Estado. Diario oficial de la Federación del 26 de junio de 1971. México, 1971.

Acuerdo por el que se dispone que las distintas dependencias del Ejecutivo Federal deberán establecer la coordinación adecuada con el ISSSTE, a fin de desarrollar los programas de capacitación de empleos de base. Diario Oficial de la Federación del 26 de junio de 1973. México, 1973.

Bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones ante el Consejo Consultivo de empleo, capacitación y adiestramiento. D.O.F. del 26 de junio de 1971. México, 1971.

Bases para la designación de representantes de los trabajadores y de los patrones en los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento para las ramas industriales federales. D.O.F. del 21 de mayo de 1979. México.

Oficio por el que se da a conocer la posibilidad de que los patrones y trabajadores incluyen en los planes de Capacitación y Adiestramiento los niveles educativos

conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta. D.O.F. del 22 de agosto de 1980.México,1980.

Oficio No. 01005 de fecha 2 de agosto de 1981, que se establece los criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. D.O.F. 10 de agosto de 1984.México,1984.

Oficio No. 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro ante la Secretaria del Trabajo los planes y programas de capacitación y adiestramiento.D.O.F.10 de agosto de 1984.México,1984.

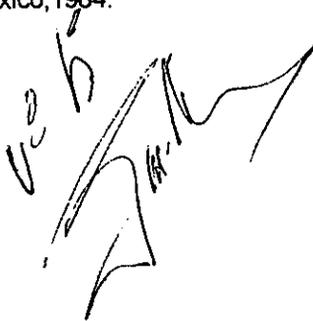
Oficio No. 01007 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la formulación, expedición y registro de las constancias de habilidades laborales. D.O.F. 10 de agosto de 1984.México,1984.

Oficio No. 01008 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios para la autorización y registro de agentes capacitadores. D.O.F. 10 de agosto de 1984.México,1984.

Oficio No. 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para el registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento
D.O.F. 10 de agosto de 1984.México,1984

Oficio No. 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para el registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento

D.O.F. 10 de agosto de 1984. México, 1984.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'V. B.' followed by a stylized flourish.