

5 321309

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



292409

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION COMO FUNDAMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS MEXICANAS

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

XOCHITL AVIÑA RUIZ

ASESOR DE LA TESIS:
LIC. JOSE EMILIO HERNANDEZ YAÑEZ
CED. PROFESIONAL No. 1725484



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



A mis padres por todo el apoyo, confianza y paciencia que me brindaron durante mi carrera, por creer en mí en esta gran meta.

A mis abuelitos, primos, y tías que con su apoyo contribuyeron en mis estudios.

A la Universidad del Tepeyac, por brindarme las armas necesarias para lograr este propósito.

A mi asesor, por brindarme su atención, su tiempo y orientación para concluir el presente trabajo.

Y a todas aquellas personas que me brindaron su ayuda incondicional para obtener este fin.

GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
1.1 Definición conceptual, naturaleza y alcanza del derecho del trabajo	4
1.2 Vinculaciones del derecho mexicano del trabajo con otras disciplinas jurídicas y científicas.	7
1.3 Autonomía del derecho del trabajo	8
1.4 Importancia del derecho del trabajo	10
CAPITULO II	
ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA CAPACITACION EN MEXICO	
2.1 Antecedentes de la Capacitación en México	13
2.2 Antecedentes legales de la Capacitación	17
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931 (Contrato de Aprendizaje)	21
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970 (La fracción lo. del artículo 47)	25
CAPITULO III	
LA PRODUCTIVIDAD	
3.1 Trabajador	30
3.2 Patrón	37
3.3 Relación Laboral	40
3.4 Subordinación	41

3.5	Salario	42
3.6	Justicia Social	45
3.7	Terminología	47
3.8	Conceptualización	47
3.9	La Productividad Mexicana	51
3.10	La Productividad en el Trabajo	53
3.11	La Productividad en el Derecho Positivo Mexicano	56

CAPITULO IV LA CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

4.1	Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores	60
4.2	Diferencias de Productividad en México, Canadá y Estados Unidos.	77
4.3.	Comparación de los Niveles de Productividad en México, Canadá y Estados Unidos Americanos.	79

PROPUESTAS	81
-------------------	-----------

CONCLUSIONES	91
---------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA	97
---------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versará sobre la Productividad en las empresas mexicanas la cual es considerada como el máximo de los indicadores de la Productividad en la Economía de un País.

Desde hace varios años México viene sufriendo un estancamiento, en la Productividad y existe una creciente preocupación por las causas y soluciones a este problema.

No existe ningún otro tema cuyo interés común sea tan grande para el gobierno y las empresas como el de la productividad.

El ser humano tiene un destino trascendente y por su propia naturaleza es un ser inteligente y con voluntad, por lo tanto el hombre, libre por naturaleza, tiene la imperiosa obligación de perfeccionarse en su mundo social, no sólo en provecho de sí mismo, sino también de los que lo rodean. De ahí la gran importancia que tiene la capacitación.

La empresa, siendo un organismo importante de la vida económica y social en la que debe de existir una integración armónica entre el trabajador y el patrón se considera que el trabajo es un medio para que el hombre se perfeccione íntegramente, es por lo tanto, que la Empresa es el medio para que a través de la capacitación y el perfeccionamiento de los atributos del hombre, logre sus fines.

En el desarrollo histórico y económico de México los bienes de capital, por abundancia han desplazado a los recursos humanos, no habiéndose considerado la capacitación, como fuente generadora de un incremento de productividad.

Las autoridades laborales, han plasmado en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, que es un Derecho del trabajador y una obligación empresarial, proporcionar la capacitación y posteriormente lograr la Productividad.

Es un hecho que el fortalecimiento y desarrollo de cualquier organización tiene siempre como base equipos humanos muy bien preparados, es decir personal altamente calificado para un desempeño orientado a la Productividad.

Por esta razón es necesario modificar a la Ley Federal del Trabajo, para incrementar y optimizar las capacidades del personal, hacia un enfoque verdídicamente productivo.

En este sentido, los conceptos, definiciones y propuestas que se mencionan en los siguientes capítulos pretenden ser orientadores del proceso de la capacitación y el desarrollo en la productividad en las empresas mexicanas.

La formación profesional de los individuos es una necesidad para la obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes para la preparación integral del hombre, para una vida productiva y satisfactoria, así como para eficiente desempeño en cualquier nivel de calidad, responsabilidad y una participación consciente en la vida social, económica y cultural. Es importante tratar de comprender esto para obtener buenos resultados en la actividad de capacitación.

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES

1.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL, NATURALEZA Y ALCANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derecho, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obrero y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al Derecho del Trabajo, ya que éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo , siendo esta última denominación la que nos parece más apropiada para definir la disciplina jurídica en estudio.

También es conocida como la rama del Derecho Público y/o Social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando éstos guardan la situación especial de obreros y patronos. Decimos conjunto de “normas legales” y no conjunto de “leyes “ las que necesariamente emanan del Poder Legislativo, porque esta rama del Derecho, se compone no sólo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

En México el Derecho del Trabajo, individual y colectivo se encuentra constitucionalizado, pues lo reconoce y protege con ese rango, nuestra Carta Magna desde 1917.

El eminente maestro Mario de la Cueva, dice que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos. En la doctrina también se considera que el Derecho del Trabajo, o lo que se conoce con ese nombre es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en todos los ámbitos de la vida del país.

El Doctor Miguel Borrell Navarro, opina que el Derecho del Trabajo “es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones.”¹

El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo, es decir que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

¹ Miguel Borrell Navarro, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, p.4.

La fracción XXXVII del artículo 123, apartado "A" constitucional, expresamente establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del trabajador y su concordante artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refiera a cualquiera de los doce supuestos que expresamente señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignando en las normas de trabajo. Como se observa, no solo protege los derechos consignados en la Ley Laboral, sino también los consignados en cualquier otra norma de trabajo.

Por otra parte, se reconoce en la doctrina que el derecho del Trabajo es un derecho inconcluso pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquista social que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad.

Otra característica predominante de este derecho, es la de que los beneficios que señala al trabajador, solo son mínimos, los que pueden superarse, pero nunca disminuirse, por reglamentos pactos o conventos. Para el Dr. Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo representa un segundo mínimo a favor de la clase trabajadora elevado sobre el mínimo señalado en la Constitución.

Para el citado autor el Derecho del Trabajo se gesta en el siglo XX y después de superar las injusticias del mundo individualista y liberal, se plasma en la declaración de los Derechos Sociales en nuestra Constitución de 1917 y

posteriormente en la constitución de Welmar, en Alemania, en el año de 1919 y se presenta como “un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores”²

Nosotros consideramos, sin desconocer el carácter que le señala el maestro de la Cueva que su alcance es mas extenso, que va más allá del trabajador, al no normar también los derechos y garantías patronales, organismos jurisdiccionales, e incluso protege intereses y derechos de la sociedad en su conjunto.

1.2 VINCULACIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS Y CIENTÍFICAS.

El Derecho Mexicano del Trabajo no obstante su plena autonomía, se vincula en sus justas dimensiones, con otras ramas jurídicas como le ocurre a las demás disciplinas jurídicas que en una forma u otra se relacionan con diversos ordenamientos legales.

El Derecho Laboral se vincula en primer término con la Constitución General de la República de la cual deriva, pues tiene su origen en su artículo 123, apartado “A”, vinculándose concretamente con la legislación del trabajo los artículos constitucionales 3, 4, 5, 8, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, 123 y 133; todos los que debemos tener presente al estudiar las figuras e instituciones jurídico laboral enmarcadas en la legislación del trabajo; también mantiene estrecha relación con el Derecho a la Seguridad Social; con el Derecho Civil que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el Derecho del Trabajo; con el Derecho Mercantil en cuanto a diversas instituciones y figuras jurídicas

² Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 97.

como “empresa”, “empresario” “comisionistas”, “agentes de comercio” y otras figuras reguladas por dicha legislación, aunque con diversa connotación; también con el Derecho Procesal Civil; con el Derecho Internacional Público, creador del Código Internacional del Trabajo, con sus valiosos y acertados convenios y recomendaciones en el campo laboral; con el Derecho Internacional Privado, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en el territorio nacional; con el Derecho Administrativo, que incluso ha propiciado lo que se conoce con el nombre de Derecho Administrativo del Trabajo, sobre el que existe amplia bibliografía, destacando los dos volúmenes que sobre la materia publicara el eminente maestro Alberto Trueba Urbina; también se vincula con el Derecho Fiscal en todo lo tocante a impuestos derechos y contribuciones de carácter fiscal en relación con el trabajo; con el Derecho Penal que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, como pagar un salario menor al mínimo general y el que establece los delitos laborales. Se vincula también el Derecho del Trabajo en forma directa con las ciencias sociales y económicas pues no puede ser ajeno el Derecho Laboral a la situación social y económica de lugar donde rige y se aplica, vinculándose también con la ciencia médica en todo lo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes del trabajo.

1.3 AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con respecto a la autonomía del Derecho del Trabajo, no obstante la extensa controversia doctrinal suscitada, por cierto análoga a la que se produjo

cuando se emanciparon otras ramas del Derecho, como la mercantil y administrativa, es hoy un hecho y una realidad sobre el que están de acuerdo la generalidad de los estudiosos de esta materia.

El contenido del Derecho del Trabajo es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al del Derecho Civil, que necesariamente proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente.

El Derecho del Trabajo si no fuera como lo es, autónomo, no sería posible determinar con justeza a que rama del Derecho podría asimilarse, ya que podría ser reclamado no sólo por el Derecho Civil, sino también por el Derecho Administrativo e incluso podría reclamarse por el Derecho político o por el Derecho de la Seguridad Social.

Lo cierto es que de incorporarlo a alguna de las disciplinas jurídicas mencionadas, no conseguiríamos más que formar una incorporación de instituciones que no responden a la misma inspiración, solidaria, ideológica y social.

El Derecho del Trabajo se forma por causas que le son específicas, su materia esta delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de las otras ramas de la ciencia del Derecho.

Es en efecto un derecho autónomo, porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y hasta histórica.

Su origen y fuentes, sus fundamentos y dogmas, son tan diferentes a los de las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que consideramos que el Derecho del Trabajo que propende a compensar con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializador que cada día se distancia más del sentido individualista de las demás disciplinas jurídicas establecidas, es radicalmente distinto e inasimilable a cualquiera otra de las fuentes clásicas del Derecho tradicional.

1.4 IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Resalta la importancia de esta disciplina jurídica entre otras razones, porque refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige; porque en los conflictos colectivos de trabajo, en las huelgas, que tantos miles de millones de pesos cuestan anualmente en el mundo, nunca hay ni habrá una solución definitiva, pues la solución de las huelgas, son solamente pausas entre un conflicto y el siguiente, lo que obliga a la sociedad y al Estado a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tienen en la economía, la paz, la estabilidad y el proceso del país.

El Derecho del Trabajo debe contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no sólo a normar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues en todos los países del mundo, los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

De los seis mil millones de habitantes que existen en el mundo, salvo los niños, incapaces y los retirados de la vida, todos somos en una forma u otra trabajadores o patronos y muchas veces incluso, tenemos ambos caracteres.

Mientras mayor sea la comprensión, armonía y solidaridad entre los dos factores de la producción en un país, éste logrará mayores niveles de avance y de justicia social e institucional, consideraciones que deben ser propósito y fundamento de toda legislación moderna del trabajo. El Derecho del Trabajo es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el estado y nunca debe aplicarse con rigidez monolítica, sino tomando en cuenta su naturaleza y finalidad socio económica antes referida, de equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero patronal.

También resalta su importancia si tomamos en consideración que cada año en México cerca de un millón de personas se incorporaran a la fuerza de trabajo, mientras que por otra parte crece el índice de desempleo y subempleo en todo el país.

Según estudios realizados en noviembre de 1987, en México más de la mitad de la población en aptitudes de laborar se encuentra sin trabajo de planta o fijo.*

Este porcentaje ha venido incrementándose y representa sin duda alguna uno de los problemas sociales mas urgentes y difíciles de resolver.

* Jorge Edmundo Bayer Esparza, Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, p. 26.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES JURÍDICOS DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.

Respecto a los antecedentes de la capacitación y adiestramiento, podemos observar que a lo largo de la historia el hombre ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

En este sentido El Manual de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1981), nos indica: "El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México, no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia en donde ya se registran actividades en esta materia. El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Posteriormente, en 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje, que con algunas modificaciones, se recogió en el de 1884.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, mismo que sin modificaciones siguió vigente hasta 1970. Durante este periodo, la figura de este contrato sirvió, más para capacitar a las personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva, o a las que cambiaban de área ocupacional, para procurarse mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de la clase trabajadora. Es evidente que no en todo

tiempo se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa. Así por ejemplo, en la era del contractualismo individualista y liberal, la solución era a la vez sencilla y cruel: según aquellas ideas, la misión de la sociedad consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo; de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía capacitarse a sí mismo, por otra parte, en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que juzgara capacitados.

El Constituyente de Querétaro no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a la capacitación y adiestramiento, cuando mucho mencionó en la fracción XII la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

La Ley, Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener "escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores..." (artículo 111, fracción VIII). Asimismo, en la fracción XXI del mismo artículo quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. Finalmente se reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 231.

No se debe de confundir los términos de capacitación y adiestramiento, ya que el Primero, es el acrecentamiento de las cualidades y aptitudes que el trabajador o empleado debe poseer con el fin de adaptarse a lo requerido por el puesto, o poder obtener una mayor jerarquía; en cuanto al segundo, es enseñar, instruir a una persona para que se perfeccione en el puesto que desempeña.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.³

La capacitación y adiestramiento surge en la Ley Federal del Trabajo de 1970 al señalarse en el artículo 132, fracción XV el cual a la letra dice:

Son obligaciones de los patrones:

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

Durante los 60's en la Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la Ciudad de Ginebra, Suiza, se adoptó, con fecha 23 de junio de 1975, el convenio 142, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.⁴

³ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 202.

⁴ Ob. cit., p. 50.

Durante esa misma Reunión se realizó la recomendación 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, en la cual se delinearon los aspectos fundamentales para llevar a cabo formación profesional de los trabajadores.⁵

En este contexto, el Poder Ejecutivo Federal, por Decreto publicado en el Diario Oficial de 9 de enero de 1978, adicionó la fracción XIII al artículo 123 constitucional, para Garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, la cual quedó en los siguientes términos:

" 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"

Como una consecuencia natural de la adición a la Ley Suprema en materia de capacitación y adiestramiento de los Trabajadores, se expidió un decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que fue publicado en Diario Oficial el 28 de abril de 1978.

De este modo quedó consignado en la Ley el derecho de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y la obligación correlativa de los patrones de otorgarlo, en y para el trabajo.

⁵ Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 35.

No se trata en consecuencia del sistema de las escuelas, tampoco de las becas u otras oportunidades que los patrones otorguen individual o colectivamente a sus trabajadores para que acrecienten su cultura o realicen una carrera o algún grado.

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

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

2.2 ANTECEDENTES LEGALES DE LA CAPACITACIÓN.

La preocupación por la capacitación y el adiestramiento es tan antigua como el hombre. Si analizamos la historia del trabajo, podremos ver que el hombre creó todo tipo de estructuras para lograrlos. Así como podemos mencionar, el viejo contrato de aprendizaje éste último quedó regulado por la

Ley de 1931, pero a su vez fue sustituido, de 1970, por unas reglas imprecisas que se incluyeron en la fracción XV del artículo 132 que a la letra dice:

“XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título”.

La capacitación y el adiestramiento, son procesos complejos tendientes a proporcionar o modificar la actitud, el conocimiento, los hábitos y las aptitudes de los individuos para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo. En este sentido hace falta profundizar aún más en forma específica y amplia acerca de este tema.

En la Ley del 18 de agosto de 1931, el Contrato de Aprendizaje era definido (artículo 218), como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio una enseñanza, en un arte u oficio y la retribución convenida. Como no obligaba a pagar salario mínimo dio origen a múltiples abusos que llevaron al legislador de 1970 que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970, recogiendo una inquietud del Sector Obrero Organizado y después de discusiones en el seno del Congreso de la Unión, suprime el contrato de aprendizaje, sin sustituirlo con alguna disposición similar. Sin embargo, en la fracción XV del artículo 123 de

este ordenamiento jurídico se establece la obligación de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.

Con fecha 4 de octubre de 1977 el Presidente José López Portillo, presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de ley tendiente a adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

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

En la exposición de motivos destaca que la modificación de la tecnología es constante por lo que nuestra economía, que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se dice que una adecuada información profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señalan que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo.

La modificación incluye dos grandes capítulos. En el primero, contenido en el artículo primero del decreto, se reforman los artículos, 3, 25, 132, 159,

180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, entre otros, y la denominación del Capítulo IV. Título once de la Ley que comprende los artículos 153-A al 153-X y los artículos 512-A a 512-F 527-A y 539-A a 539-F.

A reserva de hacer el análisis detallado de estas disposiciones, vale la pena destacar los siguientes aspectos de la reforma.

1. La adición del artículo 3o. de la Ley para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

2. La modificación del artículo 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, al tenor de la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos en las empresas conforme a lo dispuesto en la ley.

3. La reducción de la fracción XV del artículo 132 para establecer, que " los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis del Título Cuarto.

4. Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de los menores a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.

5. Modificación de las reglas de trabajo y a los contratos ley, para incluir como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional.

6. La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que darla a cargo de la UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento), organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El capítulo III bis se integra con veinticuatro artículos nuevos (del 153-A al 153-X) que determinan las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y adiestramiento.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. (CONTRATO DE APRENDIZAJE)

Inspirada en los principios sociales incorporados a la Constitución Política de 1917 y reglamentado en concreto uno de ellos, el del Trabajo y la Previsión Social que integra el artículo 123 de dicho Ordenamiento, es promulgada el 18 de agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley vino a llenar una importante laguna legislativa pues dada la especialización que ya para esa fecha había alcanzado la materia laboral, derivada de la evolución sufrida principalmente durante la segunda mitad del Siglo XIX y sobre todo en nuestro país a raíz de concluida la lucha revolucionaria y al concretizarse en el nuevo orden jurídico constitucional los principios que a dicha gesta inspiraron, era necesario que la regulación legal de tal orden de cosas saliera de la esfera civilista que ya le era insuficiente para pasar a integrar una rama concreta e independiente tanto en el aspecto doctrinal como el legislativo.

Tal regulación que vino a dar esta Ley definía por primera vez lo que habría de entenderse por Contrato de Trabajo con todo lo que el mismo incorpora, especialmente por lo que respecta a las condiciones generales del trabajo. Igualmente y como una forma especial podía revestir dicho contrato reglamentaba lo que dio en llamar "Contrato de Aprendizaje", al cual se le dedicó el Título Tercero de la referida Ley.

Comenzaba dicho Título definiendo en el artículo 218 que debía entenderse por contrato de aprendizaje en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 218.- Contrato de aprendizaje, es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.

Del anterior precepto legal se desprenden las características esenciales dadas a cada una de las partes de la relación laboral; por una parte el aprendiz trabajador cuya principal obligación era la de "prestar sus servicios personales"; y por otra el Patrón, según la terminología empleada por la Ley, cuya principal obligación, en contraprestación a la anterior, era la de "proporcionar enseñanza en un arte u oficio" al aprendiz; Así como la de pagarle "la retribución convenida”.

Resalta aquí la obligatoriedad del pago de una retribución por el trabajo del aprendiz, dado que anteriormente y desde los tiempos del régimen corporativo era facultativo el pago e dicha remuneración.⁶

⁶ De Ferranti, Derecho del Trabajo, p. 102.

Señalaba asimismo para complementar las estipulaciones que norman la reciprocidad en las obligaciones de los contratantes, en sendos artículos, precisamente los deberes de cada uno de éstos, según la siguiente transcripción:

“ARTÍCULO 223.- Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del Patrón;

II.- Obedecer las órdenes del Patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;

III.- Observar buenas costumbres y guardar al Patrón, y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del Patrón, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida de su Patrón o Familiares de éstos; y

VI.- Procurar la mayor economía para el Patrón en el desempeño del trabajo ”.

“ARTÍCULO 224.- Son obligaciones del Patrón, en su caso, para con el Aprendiz:

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otras cosas;

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes; y

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

La peculiaridad de este contrato se puede apreciar claramente por la transcripción anterior, además del hecho de que la indemnización a la que el aprendiz tenía derecho al rescindir su contrato por causa imputable al patrón, o bien por despido injustificado, se fijaba en un mes y medio de salarios. (Artículo 226).

No obstante esto último y dado que por una parte en caso de despido, injustificado del aprendiz, éste tenía derecho, en aplicación del principio general, optar por el pago de la indemnización señalada o bien por su reinstalación, en caso de ejercitarse esta segunda acción, podía acontecer que el patrón no obstante haber sido vencido en juicio y condenado a reinstalar, hiciera uso de la facultad que le concedía la Ley (Artículo 124 fracción III) de conmutar tal reinstalación por el pago de la indemnización consignada en las fracciones del Artículo 125, según fuera el caso, la que era evidentemente muy superior a la de un mes y medio de salarios que concedía el capítulo especial. Tal desproporción revela la incierta situación que guardaba esta forma de contratación, pues realmente, de estas últimas disposiciones resulta difícil determinar, que tanta asimilación se le daba al aprendiz respecto a la categoría de trabajador.⁷

La verdad de los hechos es que el contrato de aprendizaje no obstante que pretendía conferir determinados derechos a los aprendices dada la labor de relevancia económica que realizaban y de indudable beneficio para los patrones

⁷ Op. Cit., p. 122.

que los contrataban, buscando también con esto incorporarlos a la protección general contenida en la Ley, realmente sirvió de instrumento para que en muchos casos se configuraran verdaderas explotaciones en perjuicio de estos trabajadores, pues gran cantidad de ellos realmente lo eran, ya que en la práctica el trabajo cotidiano que realizaban así lo demostraba.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

LA FRACCIÓN I DEL ARTICULO 47.

La actual Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el día 10. de mayo de 1970 vino a cambiar substancialmente la regulación que nos ocupa al suprimir de entre sus disposiciones el capítulo relativo al contrato de aprendizaje.

No cabe duda lo mucho que lograron las presiones sobre todo del sector obrero tanto dentro como fuera del Congreso para derogar tal regulación, pues según se asentaba en el capítulo anterior, fueron más los abusos cometidos en contra de los aprendices que los beneficios que pudiera traerles un tratamiento especial.

Sin embargo, resulta evidente que el dejar de considerar en alguna forma la situación de los trabajadores en proceso de capacitación o definitivamente incapacitados traería una inquietud en los intereses recíprocos de las partes de la relación laboral, dejando la Ley de armonizar los mismos como es su objeto y trayecto como consecuencia una manifiesta inseguridad en la contratación.

Lo anterior se fundamenta en el siguiente razonamiento:

Al considerarse que cualquier trabajador por el solo hecho de iniciar la prestación de sus servicios para un patrón debía gozar de todos los derechos consagrados en su beneficio por la Ley, especialmente los relativos a la continuidad y seguridad en el trabajo (indemnización por despido injustificado, reinstalación, etc.), no por eso debe concluirse que el trabajador de suyo o por las referencias que presente ha de ser necesariamente apto para el trabajo que habrá de desempeñar.

Más aún, la aptitud real del trabajador debe demostrarse precisamente en el desempeño cotidiano de las labores, por lo cual, la Ley no podría prejuzgar sobre tal extremo y considerar que cualquier persona, aún cuando al momento de su contratación presentará referencias que no correspondieran con su aptitud o capacitación real, debía ser tenido como alguien idóneo para realizar la labor pretendida.

Además del anterior razonamiento, la propia Ley Federal del Trabajo anterior dio la pauta al Legislador de la actual para encontrar la solución necesaria y adecuada a la situación planteada. La fracción I del artículo 122 establecía:

“ARTÍCULO 122.- El patrón podrá rescindir la relación:

I.- Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador”.

Dicha fracción fue transcrita en sus términos en la Ley nueva (Artículo 47 fracción I) buscando con esto dar salida al problema que traería la falta total de una regulación respecto del problema que asentamos.

En realidad es factible que el Legislador de 1970 no haya reparado lo suficiente en ello, y la transcripción realizada se hubiera debido a otras causas, pero el hecho es que la práctica forense descubrió en la mencionada fracción, la vía adecuada para eximir la responsabilidad al patrón que se viera en la necesidad de separar de su trabajo a aquel trabajador que en el desempeño de sus labores no hubiese demostrado poseer la calificación requerida para su normal desarrollo.⁸

Sin embargo, aún cuando la citada disposición es realmente la única de la Ley actual que pudiera considerarse como sucedáneo o relacionada con el régimen anterior del contrato de aprendizaje, en realidad a diferencia de éste, el tratamiento especial deriva no en sí de la condición del trabajador (apto o no apto), sino del hecho de que este último engañe al patrón ostentándose con una determinada capacitación que en realidad no posee.

Como causal justificada de rescisión, la fracción I del artículo 47 debe encuadrarse dentro de las faltas de probidad del trabajador, pues de la simple lectura del precepto resalta el elemento engaño, bien sea directamente propiciado por el trabajador, o bien, en complicidad con alguna organización sindical que lo proponga para determinada labor.

⁸ Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 110.

Más aún, el hecho de que la causal se encuentre supeditada en cuanto a su ejercicio a un término perentorio de treinta días, es en realidad una seguridad y garantía para el trabajador, además justificada, pues en dicho plazo bien puede constar el patrón la capacidad o no del trabajador para ocupar en definitiva el puesto desempeñado.

En realidad y en la práctica, los alcances de esta disposición no han sido del todo comprendidos, sobre todos por los patrones, ya que estos insisten en efectuar contrataciones "a prueba" o por los famosos 28 días, o bien por cualquier otro tiempo fijo, contratos todos ellos que carecen de cualquier juridicidad y sólo traen como resultados que al ponerse a consideración de las Autoridades o Tribunales del Trabajo, la interpretación necesaria será la de considerarlos como contratos por tiempo indefinido.⁹

¿ Qué importancia tiene la capacitación dentro de la causal de rescisión? El trabajador debe acreditar su capacidad para el desempeño del puesto o labor ofrecida por el patrón , pero el término de 30 días parece insuficiente, pudiera mencionarse que en el momento de que el patrón se de cuenta del engaño tendrá entonces los 30 días para que opere la causal.

Ahora lo que pretende a mi parecer la fracción I del artículo 47 es de que el trabajador se capacite para el desempeño de su labor y esto constituye un progreso para él, para la empresa o patrón y en general para el País.

⁹ Op. Cit., p. 115.

CAPÍTULO III
LA PRODUCTIVIDAD

3.1 TRABAJADOR

En este punto estudiaremos en primer lugar la definición que utiliza la Ley Federal del Trabajo, para entender el concepto de trabajador:

“Artículo 8º Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado”.

De la anterior afirmación, se puede mencionar que la calidad de Trabajador la va a tener una persona que preste un trabajo personal y subordinado a otra, es decir, depende indefectiblemente de la concepción de trabajo, que también nos da el anterior artículo en su parte final. Sin embargo, una característica de suma importancia en esta relación de subordinación que se guarda en la anterior concepción, y que no la maneja el artículo en comento, es el salario que el patrón debe de otorgar a su trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tal y como lo prevé el artículo 82 de la misma ley, el cual menciona que el salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia, aporta el siguiente criterio:

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que exista ese vínculo, es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato

laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista de parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajo en todo lo concerniente al trabajo.¹⁰

Mario de la Cueva, teniendo como base su teoría de la relación de trabajo sostiene que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupa solamente del trabajo subordinado, es decir, no toda la actividad del hombre para el otro está regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son las características que nos permiten establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos de derecho privado.¹¹

Hablar de los requisitos que una persona debe de cubrir para dársele la categoría de trabajador resultaría difícil, ya que la legislación laboral al respecto, no cuenta con una compilación del todo clara y eficaz y al respecto, los artículos 22 y 23 del multicitado ordenamiento, nos comentan respectivamente que queda

10 Antecedentes Jurisprudencia

Séptima época, Quinta Parte, Tesis 298. Vols. 103-108 Pág. 27 A.D. 2621/77. Jorge Lameli Almeida. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 109-114, Pág. 92 A.D. 5686/76 Jorge Zarate Mijangos. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 60 A.D. 7070/80 Fernando Lavín Malpira. 5 votos.

Vols. 187-192, A.D. 1326/84. Aida Diaz Mercado Nagore. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-192 A.D. 9328/83. Rodolfo Baustista López. Unanimidad de 4 votos.

¹¹ Ob. Cit. Pág. 188.

prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo, así como que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo, o a la autoridad política, los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Podemos mencionar que la existencia de los dos anteriores artículos obedecen a la situación económica tan deplorable que guarda nuestra realidad nacional, ya que en un estado tercermundista como el nuestro, desafortunadamente es muy común el empleo de menores en las actividades laborales, y que mas allá de lo que prevén los anteriores artículos, las edades son más bajas de lo que pensaron los legisladores, ya que los niños explotados tienen edades de entre cinco y doce años.

En este orden de ideas y a contrario sensu, se puede interpretar lo que nos dicen los artículos tercero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo los cuales no dejan duda alguna al mencionar que no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, así como que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode

siendo lícitos, y que el ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando afecten los derechos de un tercero o se ofenden los de la sociedad o de terceros en los casos previstos en las leyes, así como cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores o se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936, así como cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría que pretenda reanudar las labores, siga trabajando.

Pasando al estudio de los conceptos vertidos por los doctrinarios en la ciencia jurídica laboral para tratar de explicar el concepto de trabajador, analizaremos las siguientes:

El maestro Mozart Victor Russomano, y en relación a la definición legal dada por el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, nos explica que: “de esa definición, podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado”. Así mismo, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, al opinar de la figura del trabajador comenta: “Cuando una persona presta un servicio de legando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral. “El maestro José Davalos, concluye diciendo que “el concepto de trabajador es genérico, por que atribuye a todas aquellas personas que, con apego

a las prescripciones de la ley, entrega sus fuerzas de trabajo al servicio de otra, y en atención a los constitucionales no admiten distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en la ley.

Pasando al tema de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, están previstas por los artículos 134 y 135 de la Ley Federal de Trabajo respectivamente. Cabe señalar que no obstante que la principal figura a proteger por parte de la Legislación Laboral, es el trabajador en si, es necesario establecer ciertas conductas de hacer y no hacer por parte del mismo, así evitar una protección excesiva que raye en un "paternalismo" o sobreprotección, dañando con ellos la productividad de las empresas mexicanas.

Así pues, los numerales anteriores nos dicen en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, que algunas de ellas, son cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; observar buenas costumbres durante el servicio; comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; guardara escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. El artículo 135 habla de las prohibiciones de los trabajadores, y entre las más importantes resultan ser las de ejecutar cualquier acto que pueda ponerse en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los

establecimientos o lugares donde el trabajo se desempeñe; faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; presentarse al trabajo en estado de embriaguez; portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo y hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Finalmente, comentaremos a grandes rasgos las clases de trabajador:

1. Trabajador de planta, que es el que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, y es el que tiene contrato por tiempo indefinido; 2. Temporal: sustituye a otro trabajador por un tiempo determinado; 3. Eventual: Se contrata cada cierto tiempo para realizar un trabajo; 4. De Temporada: hace su trabajo sólo durante una época del año; 5. De Destajo: es al que se le paga por unidad producida y de ello depende de que su monto de ingresos sea alto o bajo y; 6. De Base, que es el que tiene una plaza permanente, y no puede ser de confianza.

Por otra parte es necesario hacer notar el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el concepto de subordinación, en la tesis jurisprudencial que a la letra dice:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.¹²

¹² *Semanario Judicial de la Federación 1917- 1975, Séptima época Quinta Parte, Tesis 297.*

La subordinación es una característica importantísima dentro de la relación de trabajo, criterio que sustenta la Suprema Corte de la Nación al determinar en la siguiente tesis jurisprudencial:

RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICA DE LA.- Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las ordenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real.

En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad de esa voluntad.

En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real

que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.¹³

3.2 PATRÓN

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo define a esta figura como: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Continuando con la perspectiva del maestro Alfredo Sánchez Alvarado, esta figura la considera como: “La persona física o jurídico colectiva (moral), que percibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹⁴

El Doctor Nestor de Buen Lozano se limita a definirlo como: “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabajo en su beneficio, mediante una retribución”¹⁵

En el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo encontramos algunas de las más importantes obligaciones de los patrones, como serian cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de

¹³ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Vol. IX, p. 55.

¹⁴ Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, p. 13.

¹⁵ Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 98.

conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis; proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cercionarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten, y que los patrones podrán exigir a los inspectores o comisarios que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan, entre otras.

Haciendo un análisis de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y patrones consignados en los párrafos de los artículos anteriores descritos, podemos deducir que estas se pueden dividir para su mejor entendimiento y estudio en:

Obligaciones de dar, que consisten en todas aquellas aportaciones que se otorgan mutuamente los trabajadores y patrones y así, ambos pueden lograr un incremento en sus utilidades económicas y como consecuencia, superación personal así como una mejor productividad.

Obligaciones de hacer, que consisten en todas aquellas conductas encaminadas a lograr que los trabajadores y patrones realicen actividades

enfocadas a perfeccionar sus tareas laborales dentro del establecimiento en que sean realizadas;

Obligaciones de no hacer, que son las abstenciones en las conductas de los trabajadores y de los patrones, encaminadas a establecer mutuas concesiones en sus relaciones laborales, económicas y jurídicas y de esta manera, obtener una mayor productividad y eficiencia en todas sus actividades;

Obligaciones de tolerar, que se traducen en respetar las pretensiones que pudiesen tener tanto trabajadores como patrones, y que son necesarias para una buena marcha de la convivencia que se suscita entre ellos;

Obligaciones complejas, que son aquellas en donde se encuentran varias o todas de las mencionadas y en las que se van a obtener, también los beneficios señalados en cada una de ellas.

Por otra parte para que nazca la figura jurídica denominada como Patrón, es necesario que exista una relación de trabajo no importando la calidad jurídica que tenga dicho patrón; lo anterior es en relación a que el trabajador no tiene la obligación de conocer tal calidad; criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia en tesis jurisprudencial que se transcribe.

PATRÓN, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE CONOCER LA CALIDAD JURÍDICA DE LA EMPRESA DE SU.- El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación Obrero- Patronal entendiéndose con determinada persona que se ostenta como

Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como Director o Jefe del Trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y la otra la identificación de quién desempeña tal carácter.¹⁶

3.3 RELACIÓN LABORAL

El maestro Mario de la Cueva, establece que la relación laboral “Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cuál se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias.”¹⁷

El Dr. José Dávalos la concibe así:

“basta con que se preste el servicio, esto es, que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo, no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Legalmente, relación de trabajo es cualquier acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago

¹⁶ Apéndice 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 112.

¹⁷ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 187.

de un salario, de conformidad por lo previsto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Los elementos de la relación de trabajo se dividen en 2 clases: elementos subjetivos: que son trabajador y patrón; y elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado; pago de un salario. Tal y como lo afirma el Doctor Miguel Borrel Navarro: “si no existe éste elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de que un abogado que ejerce libremente su profesión, a quién le formulamos una consulta legal, por lo cual pagamos un importe en efectivo previamente convenido, existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.”¹⁸

3.4 SUBORDINACIÓN

Legalmente, la figura de la Subordinación está prevista por el propio artículo 8º de la Ley Federal del trabajo, que menciona que: “El Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado”, en relación directa con el artículo 134 Fracción III de la misma legislación, el cual menciona que: “Son obligaciones de los trabajadores: III Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

¹⁸ Miguel Borrel Navarro, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, p. 54.

Por su parte, la Corte ha sostenido el siguiente criterio:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente a su trabajo. Amparo directo 686/79. Salvador Median Solace y otros, 13 de Junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Poniente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida, 22 de Septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Poniente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Solís. Amparo Directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Poniente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez 2 de Agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos Poniente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

3.5 SALARIO

Gramaticalmente, la palabra Salario proviene del vocablo *salarium*, que a su vez deriva de “sal”, que significa igualmente sal, que era el *estipendium* o recompensa que los amos daban en la antigua Roma a los criados por su trabajo.¹⁹

¹⁹ Felipe López Rosado, *Economía Política*, p. 185.

Legalmente, “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Esta es la definición que nos ocupa el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 83 de éste mismo ordenamiento menciona las formas de fijar el salario, las cuáles son:

- a) Unidad de Tiempo;
- b) Unidad de obra;
- c) Por comisión;
- d) A precio alzado y
- e) De cualquier otra manera

Con la inclusión de la anterior forma de fijación del salario, resulta poco práctica la diferenciación que hace la legislación laboral, ya que es válida cualquier otra forma de hacer dicha fijación.

Continuando con el contenido de la Ley del Trabajo en lo que respecta al salario, su artículo 84 menciona que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo.

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

SALARIO, REMUNERADOR. Cuando un trabajador no preste sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas

horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.²⁰

Por otro lado, el artículo 85 del ordenamiento en comento nos muestra claramente la intención del legislador de proteger el ingreso del trabajador en contra de los abusos patronales al mencionar que el salario deberá de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta ley.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la calidad y cantidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será el que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos, ya que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe de corresponder un salario igual, según el numeral 86 de la Ley Laboral.

Felipe López Rosado nos da su concepción del término salario. “Es la compensación que recibe el trabajador en la relación o contrato de trabajo”, y continúa hablando de las Clases de Salario, que a su juicio son:

1. Salario Real.- Es el poder adquisitivo del salario nominal, la cantidad de satisfactores que el trabajador puede adquirir con él.
2. Salario Nominal.- Es una denominación del salario en dinero con la cuál se quiere expresar que éste no anuncia nada acerca del carácter de satisfacción de necesidades que se puede dar al obrero por el mismo. Es

²⁰ Antecedentes Jurisprudencial
Seminario Judicial de la Federación 1937, Séptima época, Quinta Parte,
Tomo LIII, A.D. 3000/37 Martínez Tapia Consuelo, 5 votos, p. 216.

la antítesis del salario real. Es la cantidad en pesos que recibe diariamente un trabajador sin considerar lo que realmente puede comprar con el mismo.²¹

En la primera, el trabajador va a recibir su salario, independientemente de que si en un momento dado y por causas imputables al patrón, no se trabaja o produce nada en un lapso de tiempo, pero el trabajador se estanca muchas veces en su productividad, ya que no tiene aliciente para realizar sus funciones con mayor eficiencia y rentabilidad

El salario a destajado que recientemente, y con motivo de las políticas neoliberales del Gobierno Federal ha venido permitiendo aplicar los monopolios hacia con sus empleados, permite tener un margen de ganancias mayor, pero esto sólo en teoría, ya que por unidad elaborada se paga a un precio mínimo y aunque elabora el trabajador millares de ellas, aún así tendría una percepción neta bajísima, lo que redundaría en una mayor explotación del pueblo mexicano.

3.6 JUSTICIA SOCIAL

El Diccionario Jurídico Mexicano nos dice que “Por Justicia Social propiamente se entiende el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, se considera el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), de los individuos (justicia distribuida). Esta Justicia Social se

²¹ Felipe López Rosado, *Economía Política*, p. 187.

opone a la justicia particular o privada que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares.

La Justicia Social tiene como objetivo la repartición de la riqueza superflua. La Justicia Social, se distingue de la justicia distribuida y de la justicia privada por las relaciones y por sus objetivos formal y específico. La justicia distribuida y la justicia legal tienen como sujetos relacionados a los individuos y a la sociedad, mientras que la Justicia Social contempla las relaciones entre los poseedores (capitalistas), e indígenas (trabajadores).

La justicia distributiva tiene como objetivo material el bien común distribuíble y como derecho común el derecho de los ciudadanos, la justicia legal tiene como objetivo material los bienes de los particulares y como objetivo formal el derecho de la sociedad, mientras que la Justicia Social tiene como objetivo material la riqueza superflua, y como objetivo formal el derecho de los indigentes".²²

Por su parte, el Diccionario de Sociología del fondo de Cultura Económica, nos manifiesta que la Justicia Social: "Es la cooperación inteligente del pueblo en la creación de una comunidad unida orgánicamente de forma que cada miembro tenga una oportunidad igual y efectiva para desarrollarse y aprender a vivir de la mejor forma que le permitan sus cualidades innatas, y estas condiciones ideales de justicia mediante unión social en esencia, son las bases de la democracia".²³

²² Diccionario Jurídico Mexicano, p. 68.

²³ Diccionario de Sociología, p. 87.

Por nuestra parte, podemos resumir que la Justicia Social es la serie de fundamentos jurídicos, instituciones y prestaciones dirigidas a beneficiar a las clases más desprotegidas para que puedan aspirar a un mejor nivel de vida, tanto en lo económico como en lo social y cultural.

3.7 TERMINOLOGÍA

Productividad viene del latín *producere* y significa engendrar, procrear y criar.²⁴

3.8 CONCEPTUALIZACIÓN

Productividad significa según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua y en su aceptación económica, la cantidad de producto que puede obtenerse mediante la aplicación de un factor productivo.²⁵

Según el Diccionario de Economía Política de Borisov, Productividad significa rendimiento, la eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto del trabajo y la cantidad de bienes materiales producidos en una unidad de tiempo.²⁶

Para V. A. Zhamin, el nivel de Productividad del Trabajo es un índice importantísimo de carácter progresivo de un modo de producción, de un régimen social: dado, por otro lado, el nivel y los ritmos de crecimiento de la

²⁴ Enciclopedia Británica, p. 224.

²⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua, p. 50.

²⁶ Diccionario de Economía Política, p. 197.

Productividad del trabajo social dependen de muchos factores, ante todo del grado de desarrollo de las fuerzas productivas.²⁷

La productividad se concibe como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos. El indicador más común lo constituye la Productividad en el Trabajo, que expresa el número de unidades de producto por hora hombre empleada o la eficiencia y rapidez de los servicios prestados, según sea el caso.

Evidentemente, las conceptualizaciones referidas coinciden en que la Productividad, es concepto e indicador económico, que para su desarrollo es necesario el factor humano, y que depende del grado de desarrollo del factor trabajo, ello implica la capacitación, el rendimiento y el desarrollo del trabajador, así como el esfuerzo de los empresarios en tal sentido.

Hablar de Productividad, es hablar de la Productividad Laboral, tema que en los últimos tiempos ha cobrado gran importancia, no sólo por la globalización de los mercados, sino por la terrible crisis económica en que se haya involucrado nuestro país.²⁸

La Productividad en el Trabajo se ha convertido en un verdadero indicador de la diferencia entre un país con economía sana y otro que fracasa ante la propia economía nacional como ante la gran competencia mundial.

En nuestro país se ha regulado la Productividad en el Trabajo, a través de Pactos Sociales. Dichos pactos han pretendido, entre otras cosas, cambiar el

²⁷ Op. Cit. P. 192.

²⁸ Enrique Hernández Laus, Evolución de la Productividad Total de los Factores en la Economía Mexicana, p. 123.

concepto de cultura laboral improductiva, que parece que predomina en el ambiente de las relaciones laborales y empresariales. Por ello, surge la interrogante del porque se ha regulado a través de tales instrumentos (instrumentos que obviamente tienen matices políticos) y porque se ha modificado o adecuado a la ley laboral, dada su importancia por qué no se ha creado un ordenamiento jurídico que la reglamente de manera específica.

La respuesta parece ser evidente, la legislación laboral es, producto de la lucha social para obtener la reivindicación de los derechos de la clase tutelada: la obrera, por producto y víctima de la explotación, por lo que para reformar esta Ley social es necesario, primero lograr el cambio cultural, para entonces iniciar la negociación con las fuerzas sindicales, debiendo estas, comprender la necesidad del cambio.

El artículo 123 Constitucional consagra por primera vez con rango constitucional en el mundo, las garantías sociales y recoge las instituciones fundamentales que ahora integran al Derecho Mexicano del Trabajo, que es y ha sido modelo de todos los derechos sociales de la América Latina.

Los antecedentes del Artículo 123 Constitucional pueden encontrarse en el Programa del Partido Liberal Mexicano del 10. de julio de 1906, ningún documento recogió antes, ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional de la clase obrera. En los hechos ocurridos en 1906 y 1907 las huelgas de Río Blanco y Cananea, se siembra la semilla dolorosa y fecunda que terminaría en el movimiento social

armado de 1910 que fructifica en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en la Ciudad de Querétaro.²⁹

Por ello, parece ser lógico que siendo producto de todo un movimiento social y de la lucha de la clase trabajadora, el Artículo 123 Constitucional y la Ley Laboral, no sean de fácil modificación menos para incluir en ellas disposiciones que se refieren a conceptos como el de La Productividad y la Calidad los cuales, para algunos, encierran un contenido evidentemente neoliberalista o capitalista.

La industria y las empresas en México, están obligados a poner en práctica los conceptos de Productividad y Calidad, no sólo como medios para obtener riqueza y beneficios, sino hacer de los mismos un verdadero fin, de otra manera, tenderán a debilitarse y a fracasar ante la industria transnacional, mundial y la competencia.

El pretender incluir una cultura laboral productiva, en nuestra estructura económica y social actual, implica necesariamente una conjunción de factores, entre los que destacan; la flexibilización de las relaciones de trabajo y la eliminación de la rigidez en la reglamentación y las cargas excesivas que asumen los empresarios en las relaciones con sus trabajadores.

Derivado de lo anterior, es necesario que se promuevan los programas de productividad y calidad ya que en la actualidad no se cuenta con una avanzada

²⁹ Op. Cit, p. 36.

competibilidad sobre las importaciones; ahora la competencia vista desde afuera, del mundo y sobre todo de sus principales socios comerciales, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, economías reconocidas por su fortaleza.

Otro aspecto de gran trascendencia, a consecuencia de la falta de productividad son las fuerzas de trabajo y sindicales, estas están acostumbradas a la sobre protección del sistema y de la legislación laboral.

En variadas ocasiones los líderes sindicales han procurado evitar la modificación en la vía laboral. Al parecer pretender defender los principios de la Estabilidad en el Empleo y la Protección al Salario, sin darse cuenta que sin industrias no se generan empleos, sino desempleo y por tanto a falta de fuente de trabajo no puede existir un salario e Instituciones como AFORES, que dependen de las aportaciones a cuentas personalizadas de cada trabajador. Es necesario que exista una adecuada capacitación a efecto de obtener una mejor productividad. Es necesario, que los trabajadores cuenten con una capacitación adecuada para el buen desempeño de su labor. Así como elevar la capacitación de los trabajadores, pues de esta forma el trabajador será menos explotado y mayormente productivo.

Es un hecho que el fortalecimiento y desarrollo de una empresa tiene como base principal su personal, es decir empleados preparados, altamente calificados para un desempeño orientado a la productividad.

3.9 LA PRODUCTIVIDAD MEXICANA

La evolución de la Productividad en la economía mexicana, no es un tema de fácil estudio, debido a que no existen fuentes, ni análisis suficientes para su investigación. Sin embargo hay algunos que así la consideran, provocando en la mayoría de las ocasiones, opiniones diversas y encontradas, convergiendo generalmente en una idea central, y aún no se ha enfatizado ni trabajado lo suficiente en su implementación y desarrollo.

Diversos estudios, señalan que a principios de los años setentas, el crecimiento económico de México se había basado fundamentalmente en el crecimiento de la explotación de sus recursos y en muy poca proporción en el de la eficiencia con que estos se utilizan. El anterior crecimiento se prolonga durante la década de los años setentas en las diversas actividades industriales del país.³⁰

La crisis económica de 1982, producto de la desfavorable evolución del déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos, de la debilidad de los precios petroleros, de la enorme deuda externa acumulada durante el boom (A finales de los setentas y principios de los ochentas, la economía mexicana costo el aumento del precio del petróleo) y de la elevación de las tasas de interés en los mercados financieros, revirtió varias décadas de crecimiento y puso de manifiesto la debilidad de nuestra planta productiva.

Durante la última década, sólo parcialmente se ha emprendido el análisis de las fuentes de crecimiento económico de México y la valuación de la productividad, mostrándose en estudios que al efecto se realizaron en los años de

³⁰ Enrique Hernández Laos, Evolución de la Productividad Total de los Factores en la Economía Mexicana, p. 123.

1982 y 1983, que hubo una notable reducción de la productividad, la cual mejoró un poco en los últimos años de la década pasada.³¹

En la década de los noventas, existe un incierto destino del País, a través de diferentes medidas, de índole político, económico, y social, se ha pretendido dar un respiro a la agobiante situación económica de los últimos años, la cual se ha agudizado actualmente.

Uno de los principales problemas que genera la crisis, es la falta de presupuesto para la construcción de más escuelas ya que es un aspecto sumamente importante para la elevación de la cultura y el progreso de nuestro país y así combatir problemas tales como el desempleo, el analfabetismo, la delincuencia, entre otros. Los esfuerzos que ha hecho el gobierno federal no han sido suficientes, como la instalación de las secundarias técnicas, los centros de capacitación para el trabajo agropecuario o industrial, el CONALEP, etc., todos ellos con alcances bastante limitados y sin lograr vincular aún esas necesidades entre el aparato productivo y el sistema productivo. En la actualidad la economía de nuestro país es deplorable, debido a la mala administración de nuestro gobierno que ha operado en estos últimos sexenios y que sigue prevaleciendo.

3.10 LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Diferentes sectores como el empresarial, industrial y el gobierno, preocupados por el desarrollo del País, han tratado de materializar concretizar un

³¹ Enrique Hernández Laos, Los Estudios y Análisis existente que se refieren a la industria manufacturera, p. 198.

proyecto sobre uno de los temas quizá, más debatidos en la actualidad. La productividad en el trabajo, su negociación y su medición.

Actualmente, existen algunos sistemas de medición aplicados a una mínima parte de la industria, pero hasta el momento, y a pesar de los compromisos contraídos en los Pactos Sociales estos no han sido debidamente difundidos, lo que ha impedido su adecuación y adopción en la mayoría de la planta productiva mexicana.

La mayoría de los países del mundo, a partir de mediados de la década de los ochentas y sobre todo desde la apertura económica y comercial mundial, han pretendido acelerar la modernización tecnológica, han modificado el concepto de las relaciones laborales y los mercados de trabajo.

México, no es la excepción y se ha inscrito dentro del proceso de globalización de las economías mundiales, que en términos sintéticos puede describirse como un proceso de relocalización de la producción y reacomodo de los mecanismos del comercio internacional. Dentro de esta nueva etapa se acelera el proceso de apertura financiera lo que obliga a las empresas a modificar rápidamente su práctica productiva, incorporando a ella elementos como el mejoramiento continuo de la calidad, reingeniería productiva, estrategias de manufactura, clase mundial, introducción de la microelectrónica y la flexibilidad de los recursos humanos, lo anterior con el objeto de generar productos competitivos dentro del mercado mundial y sobre todo en nuestro país.³²

³² Op. Cit., p. 120.

Una Nueva Cultura Productiva, comprende modificaciones substanciales en los métodos, prácticas y normas de conducta en el mundo de la producción, hace necesaria la redifinición de la misión de los países y de las empresas, en la búsqueda de una posición ventajosa dentro de las condiciones de competitividad nacional e internacional que tiendan a homogeneizar al registrarse bajo nuevos parámetros de calidad productividad.

En este contexto, las empresas deben buscar permanentemente la eficiencia mediante la incorporación de innovaciones tecnológicas y el mejor aprovechamiento del potencial productivo y creativo del factor humano.

Organismos internacionales como la organización Internacional para el Trabajo, OIT, preocupada por el incremento de la Productividad y la Calidad basada en el desarrollo del factor humano, ha llevado a cabo innumerables exposiciones de diversas experiencias en el campo de las Relaciones Laborales.

Resultado de lo anterior, la Productividad debe ser concebida como la culminación de la unión satisfactoria de múltiples elementos o factores que intervienen en la producción y debe ser analizada como un concepto multidisciplinaria, ya que actúan en ella diferentes aspectos tales como:

- La movilidad del trabajador en el proceso productivo;
- La capacitación del trabajador para ejecutar diversas actividades;
- La modernización de las estructuras jerárquicas en las empresas;
- La disminución de los tiempos muertos;
- La eliminación de los desperdicios;

- La inducción en los procesos de conocimiento de la nueva tecnología;
- La utilización de maquinaria nueva;
- Nuevas reglas y normatividad sobre la distribución y la organización del trabajo.
- Una reforma integral a la Legislación Laboral; La participación de los trabajadores en el control y gestión de la Productividad, y
- La distribución de los beneficios de la Productividad.

La ley laboral se enfoca más a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores a pesar de ello no se le ha dado su debida importancia. La gran mayoría de los capacitadores en la práctica y con una ignorancia total, no hacen nada por realizar investigaciones serias acerca de los procesos de entrenamiento de los trabajadores, concretándose solamente con impartir curso-eventos, la mayoría de ellos mal diseñados. Es por ello que no contamos con una productividad en el Trabajo.

3.11 LA PRODUCTIVIDAD EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Ni en la Constitución, ni en el régimen legal existe un fundamento que defina y reglamente a la Productividad en el Trabajo en forma específica.

Se ha querido buscar su fundamento en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional y en los artículos 153-A y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones legales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Para poder determinar si son o no fundamento de la Productividad en el Trabajo las disposiciones antes referidas, se transcriben dichos preceptos :

Artículo 123 Constitucional:

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, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XII. 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.

Es necesario legislar sobre el capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo. La capacitación, el adiestramiento son procesos complejos tendientes a proporcionar o modificar la actitud, conocimientos los hábitos y las aptitudes los individuos para desempeñar correctamente en su puesto de trabajo Es este sentido hace falta profundizar aún más en los marcos conceptuales que proporcionen mayores puntos departida para abordar está problemática a nivel empresarial.

Es esencial crear un capítulo anexo referente a la productividad, o realizar un reglamento a efecto de ampliar el tema de la capacitación , adiestramiento y productividad, con espíritu progresivo adecuado a la situación económica en que se encuentra nuestro país.

CAPÍTULO IV
LA CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

4.1 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte establece en el presente capítulo:

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

Es importante hacer notar que la capacitación impartida debe permitir que se eleve el nivel de vida (socioeconómico) y la productividad, mediante una mayor integración al centro de trabajo, lo cual representará un mejor aprovechamiento de las habilidades del trabajador (deseo de querer hacer el trabajo).

“Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o el adiestramiento se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.”

Normalmente la capacitación efectuada dentro de la empresa, será la más costeable, debiéndose manejar la capacitación fuera de la empresa solo en casos de requerir una gran especialización.

“Artículo 153 C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

De acuerdo a las normas que actualmente se aplican en Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) es obligatorio que las personas (instructores) particulares, obtengan autorización previa, llenando los formularios al respecto.

“Artículo 153 D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.”

Existe libertad de formulación de programas, y es recomendable que cada empresa elabore su propio programa de acuerdo a su propia necesidad.

La inversión necesaria en tiempo y esfuerzo, puede representar un beneficio al lograr un aumento de productividad.³³

“ Artículo 153 E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A. deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que

³³ Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 170.

desempeñe, en cuyo caso supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.”

Se plantean dos alternativas: Primera; programar los cursos de capacitación en horas de trabajo, planeando para ello las alternativas de producción.

Segunda; negociar con los trabajadores que los cursos sean fuera de horas de trabajo, considerando la posibilidad, de que exista un alto grado de ausentismo, perdiéndose de tal forma los beneficios que se persiguen.

“Artículo 153 F. La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

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

La preparación del trabajador a ocupar una vacante, es solo una de las opciones de la capacitación. No debe pensarse que la capacitación conlleve un incremento en puestos escalafonarios altos. El empresario deberá asentar con

toda claridad que el objetivo de la capacitación se enfoca a un incremento de productividad.”

“Artículo 153 G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigen en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

La capacitación a un Trabajador de nuevo ingreso, estará dirigida a lograr su inducción a la empresa, su integración al grupo y su entrenamiento en las labores previas del puesto que ocupará.”

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

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

Se marca una obligación, no mencionándose, las medidas que se, aplicarán en caso del no cumplimiento (la única medida a tomar, es el no considerar a estos trabajadores para efectos de promoción a puestos superiores).

“ Artículo 153 I. En cada empresa se constituirán comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la Instrumentación y operación del sistema y de los Procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.”

A la fecha no se ha reglamentado el funcionamiento de estas Comisiones, entendiéndose que las Comisiones, sólo podrán vigilar que se cumpla con las normas legales, sin intervenir en la elaboración, mecánica y procedimientos de capacitación, lo que está reservado a la empresa.

“ Artículo 153 J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.”

Es conveniente que se formen las Comisiones de acuerdo a los requisitos que impone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se elabore un reglamento interno.

“ Artículo 153 K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los

cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo. Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.”

Estos Comités tendrán facultades para:

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

La intervención de estos Comités, podrán ocasionar problemas de seria repercusión a las empresas pequeñas y medianas, que en un momento dado no tuvieran medios de cumplir con un programa a nivel rama industrial. Es necesario que las autoridades correspondientes realicen un estudio minucioso de los problemas económicos y actividades que realizan las pequeñas y medianas empresas, a efecto de realizar una legislación adecuada a sus necesidades y a la

de la propia sociedad y adecuar los programas de capacitación, con el objeto de apoyar a las pequeñas y medianas empresas.

“Artículo 153 L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.”

“Artículo 153 M. En los contratos colectivos de trabajo deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme el cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.”

Es conveniente que las empresas, a la firma del Contrato Colectivo, negocien que las cláusulas referentes a capacitación queden abiertas y se manejen a nivel comisión Mixta de Capacitación.

“ Artículo 153 N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórrogas del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.”

Se sobreentiende que no obliga esta cláusula, cuando se efectúan revisiones de carácter económico, (la obligación se limita a cada 2 años) siendo necesario presentar programas de capacitación bianuales.

“ Artículo 153 O. Las empresas en que no se rijan contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesentas días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.”

“ Artículo 153 P. El registro de que trata el artículo 153 C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
- II.- Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento;
- III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.”

Se han establecido una serie de medidas y requisitos para efectuar el registro siendo necesario, la presentación de los siguientes documentos:

Empresas:

Registro Federal de Causantes. Copia certificada del Acta Constitutiva. Poder Notarial para efectuar trámites. Título de Propiedad o contrato de Inmueble. Registro de maquinaria, equipo y material didáctico. Relación de cursos que se imparte. Número de registro y autorización de los instructores. Pago de los derechos correspondientes.

Personas:

Copia del Acta de Nacimiento o FM-2. Cédula profesional. Registro Federal de Causantes. Ultimo certificado de estudios. Titulos y certificados de estudios de especialización. Constancia de cursos impartidos. Pago de los derechos correspondientes.

Esta serie de trámites para otorgar el registro, frenará en una gran medida el que personas e instituciones sin escrúpulos traten de sorprender a las empresas.

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

- I.- Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría;
- V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras;
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios general de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

No se especifica que el programa cubra un período mínimo, aunque para facilitar su manejo es aconsejable que sean por un período mínimo de 2 años (artículos 153 N y 153 O).

Es importante considerar que los planes de capacitación deben ser integrales: A todos los puestos y niveles existentes en la empresa y como un registro básico es el de mencionar el nombre y número de registro de la entidad instructora.

Entre las normas en vías de reglamentación se cuenta la de proporcionar como información el número de trabajadores por cada nivel, la cantidad que se capacitará en cada período, objetivos institucionales, metodología a emplearse y el procedimiento a seguirse para seleccionar a los trabajadores que deben participar a los cursos.

“ Artículo 153 R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.”

La atribución que Unidad coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento toma, para aprobar o modificar los programas, podrá tener repercusiones en el funcionamiento de las empresas. En forma normal se considera que todos los programas recibirán la aprobación de las autoridades.

“ Artículo 153 S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153 N y 153 O, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.”

La sanción será de 15 a 315 veces el salario mínimo, por primera ocasión. El doble en caso de no subsanar la irregularidad en el plazo fijado y la amenaza de que UCECA designe una institución que se haga cargo de impartir la capacitación (efectuándose el cobro de los honorarios por vía Fiscal).

“ Artículo 153 T. Los trabajadores que han sido aprobados en los exámenes de la capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquella las registre y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.”

Este aspecto aún no se reglamenta, existiendo la tendencia de asignar a las materias o temas tratados un número de créditos, que cubrirá un total prefijado para cada puesto catalogado por Unidad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

“Artículo 153 U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o de restar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que se afilie la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.”

Este artículo podrá dar origen a problemas serios en el aspecto laboral. Tales como ha apanía del trabajador al negarse a recibir la capacitación y en consecuencia el estancamiento en el conocimiento del trabajador y la baja productividad de la empresa.

“ Artículo 153 V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles de relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva para cual de ellas es apto.”

La capacitación es de competencia Federal, auxiliando las autoridades locales. Las facultades de la autoridad laboral son de vigilar, inspeccionarán a los patrones para verificar que se este cumpliendo con sus obligaciones en materia

de capacitación. En caso de incumplimiento traerá como consecuencia una sanción pecuniaria. El artículo 153 S, menciona que cuando el patrón no cumple con la obligación de otorgar la capacitación y adiestramiento, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral, sin embargo este fundamento no se refiere a sanción alguna, refiriéndose solamente al incumplimiento de la presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, por lo anterior nos remitimos al artículo 1002, mencionando una multa por el equivalente de 3 a 315 veces de salario mínimo general vigente en el lugar en que se cometió la infracción.

“Artículo 539 A. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo, integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.”

Por el Sector Público participaran sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de la Educación Pública, de la Secretaría de Comercio y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo el Coordinador General de

la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Los preceptos legales transcritos se refieren a la obligación consagrada constitucionalmente a cargo del patrón y se refieren a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, como obligación que tiene su fundamento en la necesidad del patrón, por un lado,, de tener mejores trabajadores, más capaces y preparados, que fortalezcan su unidad productiva y por el otro lado, el derecho de los trabajadores a aspirar a mejores posiciones y condiciones dentro de la planta productiva donde laboraran, a conocer nuevas tecnologías y métodos y a desarrollarse mejor en el trabajo que desempeñan.

Existiendo el antecedente de estudios en Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento podrán reducirse los problemas en caso de cubrir vacantes en puestos superiores.

Artículo 153 W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en el registro de que trate el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Es necesario el registro de Secretaría de Educación Pública a efecto de que las constancias tengan validez oficial. ¿Cómo ocurre actualmente? El patrón ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que regularmente es por dos años al momento de

cumplir con dicha obligación el patrón tiene la obligación de informar al a Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo conducente y anexar la constancia de habilidades correspondientes.

“Artículo 153 X. Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.”

Cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación, la empresa podrá iniciar acción en su contra ante las Junta de Conciliación y Arbitraje, por incumplimiento de las cláusulas de contrato.

“Artículo 527 A. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.”

Desafortunadamente, esta obligación de los empleadores, no es considerada con la importancia que merece, mucho menos cumplida por la mayoría de ellos. En una economía en crisis y tan acelerada, cualquier distracción de los empleados de los fines de producción, constituye según algunos, pérdida de tiempo.

Son pocas las empresas en México, por muy diversos motivos, las que ponen énfasis a la capacitación de sus trabajadores, no existe tampoco una

manera de vigilar fehacientemente el cumplimiento de esta obligación, que idealmente es de primer mundo. Sin embargo nuestro País, a excepción de la gran industria, carece en su planta productiva de la posibilidad económica para capacitar, salvo la capacitación que normal y necesariamente requiere para cumplir con su obligación legal.

El patrón cuando mucho, cumple con registrar la comisión mixta respectiva ante la Autoridad, así como con registrar los planes y programas a seguir pero por lo general no se tiene la capacidad, ni los medios para cumplir lo que se planea. El resultado pues, a la vista salta, millones de trabajadores que se emplean por un poco más del salario mínimo, especializados en nada y aprendices de todo; para la empresa procesos productivos ineficientes, carencia de producción y una mala calidad.³⁴

Solo podrá afirmarse de una manera genérica, que estas disposiciones no reglamentan a la productividad en el trabajo, sino que ésta, es una de las finalidades de la capacitación y el adiestramiento.

Desafortunadamente nuestro Derecho Positivo Mexicano, no reglamente de una forma concreta y adecuada a la Productividad en el Trabajo, y hacen falta, desde nuestro punto de vista, preceptos legales concretos que resuelvan los problemas tales como la instrumentación de los bonos de productividad, su medición su pago y seguimiento.

Considero necesario que se realice un reglamento que en forma específica se enfoque a la productividad, capacitación y el adiestramiento a efecto de elevar

³⁴ Op. Cit. P. 32.

la calidad de vida de nuestro país. Como también profundizar los diferentes aspectos que integran el tema de importancia, así como actualizarlos y perfeccionarlos y sobre todo adecuarlos a la vida social y económica de México. Además el Capítulo referente a la Capacitación no contempla los apercibimientos, sanciones necesarios para el caso de incumplimiento. Al existir un reglamento enfocado a la Capacitación, Adiestramiento, Productividad y Calidad, podríamos minimizar la crisis y aumentar la competitividad que se quiere. Al respecto mencionaremos las siguientes definiciones:

LA CAPACITACIÓN, es el acrecentamiento de las cualidades y aptitudes que el trabajador o empleado debe poseer con el fin de adaptarse a lo requerido por el puesto, o poder obtener una mayor jerarquía.

En cuanto al ADIESTRAMIENTO, en enseñar, instruir a una persona para que se perfeccione en el puesto que desempeña.

La CALIDAD, es la manera de ser de una persona o cosa, es también la naturaleza y de más circunstancias que se requieren y determinan una cosa u objeto.

4.2 DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD ENTRE MÉXICO, CANADA Y ESTADOS UNIDOS.

El análisis comparativo de los niveles internacionales de Productividad constituye un tema de gran importancia en la historia económica.

Para David Ricardo, las diferencia en la Productividad determinan los patrones de la ventaja absoluta de los países, lo que determina la cuantía e

importancia de la naturaleza de las corrientes de comercio exterior entre las naciones.

El examen de la Productividad entre países, casi siempre referida a la productividad en el trabajo, se vio favorecido durante las primeras décadas de este siglo y el tema vuelve a ser de interés en nuestros días por el estado; dinamismo de la productividad en las naciones industrializadas derivado de las crisis económicas de los ochentas.

Mucho énfasis se ha puesto en los diversos requisitos para que los países subdesarrollados acerquen los niveles de Productividad a los países desarrollados, en este sentido señalaremos, entre otros, la dotación de recursos naturales y las dimensiones de las economías.

Notables diferencias existen en las dimensiones, características y orientación de las tres economías que componen el hemisferio Norte del continente americano México, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, ONU, en su conjunto, estos tres países tienen una extensión territorial superior a los 21.3 millones de kilómetros cuadrados, que representan el 16% de la superficie habitada que representan el 6.7% de la población mundial y generan un Producto Interno Bruto cercano a los 5.850 millones de dólares estadounidenses.³⁵

Las dimensiones económicas, geográficas y demográficas de estos países distan mucho de semejarse. Después de Rusia, Canadá ocupa el segundo lugar mundial en extensión territorial y Estados Unidos el cuarto. La superficie de

³⁵ David Ricardo, Los Principios de la Política Económica y los Impuestos, p. 77.

México ocupa el decimocuarto lugar mundial y representa menos de una décima parte de la extensión territorial de los tres países considerados en su conjunto.

De la población macroeconómicas y sectoriales las tres economías son amplias, por ejemplo, la proporción del consumo privado en el producto interno bruto es mayor en la economía mexicana, que en la canadiense o estadounidense y es menor la proporción de su consumo de Gobierno.

Pese a sus niveles menores de ingreso, la economía de México alcanza una mayor tasa de inversión neta que la de Estados Unidos, aunque menor que la de Canadá.

El grado de dependencia importantes es notoriamente mayor en Canadá que en México y mayor en ambos Países que en Estados Unidos.

Además de las diferencias en tamaño y contexto macroeconómico, notorios los contrastes en la existencia de recursos y en la estructura de productos que generan las tres economías, razón por la cual interesan sus repercusiones.

4.3 COMPARACIÓN DE LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS.

Hacia principios de los años setentas, México registraba una Productividad en el Trabajo promedio de poco mas de trece mil dólares anuales por persona

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

ocupada, Canadá cerca de treinta mil y Estados Unidos por arriba de los treinta y cuatro mil dólares.³⁶

En los mismos setentas el estancamiento de la Productividad fue generalizado, en la mayor parte de los países industrializados, en especial a partir de 1973 año en que se ocasionó el primer choque petrolero o también llamado el "slow down" de la productividad. En los siguientes veinte años estos niveles relativos se modificaron con los diferentes ritmos de crecimiento de la Productividad en el Trabajo.

En los ochentas y principios de los noventas, México vio decrecer su Productividad en el Trabajo a una tasa de 0.9% anual en promedio, mientras que Estados Unidos Americanos mantenía un crecimiento del 1.7% anual en promedio.³⁷

Entre las posibles causas del lento proceso de decrecimiento de los niveles de Productividad en México, respecto de Estados Unidos, registrado en las últimas décadas, se encuentra la crisis económica de nuestro país. Estados Unidos y Canadá por el contrario, mantuvieron niveles constantes de crecimiento de Productividad a lo largo de las dos décadas pasadas, poniéndose en desventaja evidente a nuestro País frente a sus principales socios comerciales. Tal situación se puso de manifiesto previa la firma del Tratado de Libre Comercio, estableciéndose entonces que la diferencia en los niveles de Productividad y en las características económicas de los países, eran tan marcadas, que México no soportaría la carga derivada de tal acuerdo trilateral.

³⁶ Op. Cit p. 15.

³⁷ Enrique Hernández Laos, Evolución de la Productividad Total de los Factores de la Producción en México.

PROPUESTAS

Las disposiciones actuales que se contemplan a nivel Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, no se adecuan al nuevo contexto de flexibilidad en la productividad de las empresas en México.

Por lo anterior y haciendo un breve análisis de los criterios planteados, resulta indispensable que ante los cambios políticos, sociales, económicos, el rezago en la cultura laboral del País con tendencia improductiva, así como la necesidad de modernizar nuestras instituciones nuestro País se inscriba dentro del proceso de productividad y eficiencia económica, haciendo un énfasis en que uno de los factores más representativos de ella, resulta sin duda alguna la Productividad en el Trabajo.

Por otro lado a través de acuerdos tomados por medio de Pactos y Concertaciones, han intentado regularla, sin embargo el problema radica en la falta de obligatoriedad, y falta de actualización y flexibilidad de nuestra legislación laboral.

Todo lo anterior justifica la necesidad de legislar concretamente la materia, pero sin olvidar que existen preceptos legales contenidos en la regulación laboral vigente, que deben de modificarse como es el caso de las sanciones por incumplimiento de los Programas de Capacitación y Adiestramiento entre otros ya que no se adecuan a la nueva idea de la Productividad.

En otra instancia, se ha mencionado la importancia que el proceso mundial de globalización representa para todas las empresas mexicanas en términos de Productividad, Calidad, Excelencia y Desarrollo Humano.

La necesidad de contar con personal capacitado que canalice los esfuerzos hacia la efectividad y competitividad de las empresas, nos lleva a entender la capacitación no sólo como el mejor recurso sino como un sistema de carácter dinámico e integral que tiene como propósito fundamental proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes para lograr productividad y una calidad de vida en el trabajo.

El dinamismo de los cambios en nuestro entorno repercute en los ámbitos social, económico, político, científico e ideológico de los países y de las organizaciones. La necesidad de tener ventajas competitivas en los mercados es cada vez más importante.

Para sobrevivir exitosamente en este entorno, las organizaciones deben promover cambios significativos de valores, creencias y actitudes.

La formación y la capacitación se convierten en ejes primordiales de las estrategias de competitividad, crecimiento económico y desarrollo social. Esto implica que los rígidos modelos de capacitación se transformen hacia modelos más flexibles que sean acordes con los requisitos actuales.

Los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción originando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera injustificada a los trabajadores, por falta de capacitación.

Un problema importante en la actualidad, es la crisis económica en la cual nos encontramos desde hace ya varios años, ha afectado en todos los sectores, áreas y niveles.

Son múltiples los requerimientos de las organizaciones laborales:

- Aprovechamiento de los limitados recursos de que se dispone.
- Alcanzar los niveles de calidad y productividad que demanda un mercado interno y un mercado externo altamente competitivo.
- Contar con insumos y tecnología idónea.
- Contar con personal calificado.

Nuestra legislación laboral vigente, no contempla de manera formal, amplia y específica a la Productividad en el Trabajo. Es necesario crear un capítulo anexo referente a la productividad en el trabajo o realizar un reglamento a efecto de ampliar el tema de la capacitación, adiestramiento y productividad, con un espíritu progresivo y alentador adecuado a la situación económica y social que atraviesa nuestro país.

Hasta ahora no se ha aplicado debidamente lo que señala la Ley Federal del Trabajo, sobre la capacitación y adiestramiento a que ha hecho tal vez caso omiso cualquier fuente de trabajo, misma que ha repercutido en el país.

1. Es necesario que se aplique y sea difundido a través de los gobiernos de los Estados, patronos en general del país y cualquier medio de comunicación la trilogía: Capacitación, Adiestramiento y Calidad para mejorar la productividad y competitividad del país se desea una mayor eficiencia cualitativa y cuantitativa en la producción, se debe atender y ajustar los criterios de capacitación y adiestramiento, generando una mayor garantía en la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

CALIDAD

Alcanzar la calidad no puede ser un proceso instantáneo, fácil y sencillo. No es algo mágico que se obtenga en una plática o en un curso de dos días. Se trata más bien de un proceso largo, difícil y complejo de un esfuerzo que es urgente comenzar, pero que no tiene fin.

La calidad es un elemento esencial para lograr la productividad. Tanto es importante la capacitación como la calidad, mientras más calificado esté un trabajador, hay posibilidades de que logre ocupar un mejor puesto, lo que será recompensado con una remuneración más elevada, obteniendo así una mejor productividad tanto para la empresa como a nivel nacional.

Para obtener una calidad, es necesario tomar en cuenta los siguientes principios:

- a) Mejoramiento y desarrollo de la empresa.
- b) Crear un medio de trabajo que provoque deseos de trabajar en él y proporcione sentido al trabajo.

Mientras más calificado esté un trabajador, hay mas posibilidades de que logre ocupar un mejor puesto, lo que será recompensado con una remuneración elevada.

2. La necesidad de mejorar sustancialmente la economía del país, para que el Estado pueda contribuir eficientemente para poder lograr un integro y una

mejor productividad en la economía nacional es necesario tomar en cuenta estos tres conceptos.

La obtención de los objetivos del desarrollo económico, hace obligatorio para todos los organismos que integran el Gobierno Federal promover reformas a su administración, según las necesidades de cada uno de ellos.

3. Entre los objetivos que propongo para lograr un mejor desarrollo económico en nuestro país, se encuentran:
 - a) Incrementar la eficiencia de las Entidades Gubernamentales.
 - b) Mejorar la utilización de los recursos con que cuenta el Estado.
 - c) Proporcionar el mejoramiento de los sistemas de capacitación y adiestramiento en el ámbito laboral.
 - d) Generar cambios en la actitud y aptitud de los propios trabajadores y patrones. Esto se logra por medio de la implantación de cursos diseñados por profesionales altamente capacitados con tendencia de superación personal, provocando a la vez productividad en la empresa.
 - f) Fundar un sistema de estímulo que permitan un ingreso más amplio a los trabajadores que demuestren interés en los cursos de capacitación

- 4.- Para poder legislar el concepto de Productividad es necesario definirla, señalando sus alcances y contenido.

Por lo anterior, el concepto de Productividad en las empresas mexicanas, debe contener varios elementos concretos:

- a) Trabajador - Empleado
- b) Objeto - Intensión

c) Finalidad - Propósito

Lo anterior quiere decir que primero quedan inscritos dentro de la Productividad en las empresas mexicanas, los que son jurídicamente considerados trabajadores o empleados.

Por otro lado su objeto o intención consistiría para el mejoramiento de los procesos productivos, primeramente, que las empresas e industrias, sin importar su tamaño participen en la obtención de mejores beneficios, es decir el patrón mayor eficacia, calidad y eficiencia, mientras el trabajador obtiene mejores oportunidades de desarrollo, crecimiento y salario.

Esto último se logra propiciando en la conciencia de los trabajadores y patrones una nueva actitud que tienda al aumento de la productividad incrementado con ello, su eficacia en interés en el desempeño de sus tareas cotidianas.

Como ya se había mencionado, deberá aplicarse en todas las estructuras económicas y sociales del país, sin importar su dimensión, para obtener el mayor de los éxitos. La finalidad deberá enfocarse al resultado material que de ella se obtenga para el empresario mayor producción con menos gasto y para el empleado mayores beneficios económicos y un mejor nivel de vida.

Esto se traduce, en beneficios constantes y para toda la población, los cuales repercuten dentro de las estructuras sociales, económicas y políticas.

El conjunto de todos y cada uno de los elementos antes mencionados, traerá como consecuencia mayor Productividad a nivel empresarial.

Por otra parte se considera económicamente hablando, que la productividad viene a ser el aprovechamiento óptimo de los medios y los recursos de la producción, al menor costo posible, y que el trabajo es un costo contable para las empresas. Lo ideal sería que a mayor productividad, mejores salarios, o bien a mayores salarios, mayor productividad.

El principio que se podría establecer en la ley sería de la siguiente manera:

La relación que existe entre un trabajador y un patrón es la de productividad en el trabajo, enfocándose a que con los menores sacrificios de ambos y una mejor explotación de los recursos humanos y utilizando las materias con que se cuenta, se logre una mejor productividad.

5.- Sería recomendable que a nivel de cada centro de trabajo se otorguen bonos o incentivos de productividad y calidad, como estímulo de tal manera que esto se reglamentara de manera específica en la Ley Federal del Trabajo o en la Constitución. La cantidad de bonos o incentivos de productividad y calidad se determinarían de acuerdo a la dimensión de cada empresa y el número de trabajadores con que cuentan.

BONO DE PRODUCTIVIDAD

Este proyecto se plantea de primera instancia como un incentivo económico que se enfoca con entendimiento del trabajador en un menor tiempo.

De lo anterior se desprende que al implantarse los bonos de productividad y calidad, la remuneración de los trabajadores deberá estar compuesta por dos elementos: el salario integrado y la recompensa por concepto del bono de productividad.

El monto de pago del incentivo, lo deberán establecer para tal efecto la empresa y los trabajadores, deberán fundar los porcentajes y la forma de pago es decir con la frecuencia que deberá realizarse el pago.

Es muy probable que los incentivos o bonos de productividad, sean de difícil aceptación, ya que en cada centro de trabajo tiene sus propias necesidades pero si pensamos que al existir un estímulo económico o comisión, el trabajador se esforzará más para poder obtener el incentivo, es posible que no todos los trabajadores lo obtengan, tal vez no todos se esfuerzan y el que realice un excelente desempeño en su trabajo mejor calidad, sin duda alguna obtendrá el incentivo.

Para verificar que efectivamente el trabajador o trabajadores son acreedores a dicho bono, deberá existir un encargado de confianza del patrón que se cerciore ello, si la empresa es pequeña o mediana.

Si la empresa cuenta con una economía establece, deberá existir un grupo especialmente dedicado a la verificación de la productividad de los empleados o trabajadores.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que se constituyen por representantes de trabajadores en igual cantidad de representantes de patrones, en donde uno de sus principales objetivos es el incremento de la productividad. Esta Comisión deberá hacer entre otras cosas, verificar en cada empresa, la calidad y el incremento de la productividad de cada trabajador. Podrá formular sugerencias para obtener mejor calidad, en menos tiempo, instituir programas de capacitación, actualización de tecnología.

6.- Con la finalidad de poder obtener una mejor productividad, será indispensable que según el tamaño, giro así como las actividades de las diferentes áreas de la planta productiva se aprecie que aspectos se reflejan más directamente el impacto de la participación de los trabajadores en los beneficios de una empresa.

Como podrían ser:

- * El volumen de la producción por trabajador.

- * Tiempo de producción por unidad u obra determinada

CONCLUSIONES

1.- La Constitución de 1917, es síntesis histórica de nuestra evolución política y social. Su estructura ideológica y jurídica corresponde a la forma de ser de la sociedad mexicana y a los valores a que ésta aspira. Las decisiones políticas fundamentales que ella contiene son expresión de luchas de nuestro pueblo desde el proceso independentista de 1810 hasta la culminación del Congreso de Querétaro en 1917.

Hay que recordar que en nuestra Carta Magna existe el artículo 123, el cual dignifica el trabajo del hombre, contribuye el bienestar social y fija una serie de garantías en beneficio de una clase social.

2.- El Derecho del Trabajo no ha nacido Para cambiar al mundo, sino para hacerlo más aceptable garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores. Sólo el trabajo podrá cumplir como un factor de producción y de lucro empresarial.

Desafortunadamente los preceptos contenidos en dicho ordenamiento laboral mexicano, ha sufrido modificaciones, principalmente por razones políticas y demagógicas y por tales motivos, no se han aplicado correctamente.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, contiene una serie de cargas a los patrones, que en la mayoría de los casos, no han podido ser cumplidas por estos.

3.- La mala aplicación de la Ley Federal del Trabajo, por parte de las autoridades y sindicatos, ha provocado el fracaso de empresas, sin darse cuenta, de que sin empresas no existen fuentes de trabajo y sin trabajo no puede existir

2.- El Derecho del Trabajo no ha nacido Para cambiar al mundo, sino para hacerlo más aceptable garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores. Sólo el trabajo podrá cumplir como un factor de producción y de lucro empresarial.

Desafortunadamente los preceptos contenidos en dicho ordenamiento laboral mexicano, ha sufrido modificaciones, principalmente por razones políticas y demagógicas y por tales motivos, no se han aplicado correctamente.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, contiene una serie de cargas a los patrones, que en la mayoría de los casos, no han podido ser cumplidas por estos.

3.- La mala aplicación de la Ley Federal del Trabajo, por parte de las autoridades y sindicatos, ha provocado el fracaso de empresas, sin darse cuenta, de que sin empresas no existen fuentes de trabajo y sin trabajo no puede existir Productividad en las empresas mexicanas y mucho menos, la calidad y el desarrollo humano.

4.- En otra instancia se hablo de la enorme competencia que el proceso mundial de globalización representa para todas las empresas mexicanas en términos de productividad y calidad. México, por su parte ha suscrito con sus vecinos del norte del continente el Tratado del Libre Comercio, ello trae a nuestro País una serie de metas que difícilmente pueden ser afrontados a la idea de Competitividad, Calidad y Productividad.

incremento de la productividad, son en gran parte al uso de los recursos con que cuenta nuestro país y el nivel de vida puede elevarse.

La elevación de la productividad es la única forma de incrementar la auténtica riqueza nacional. Un constante aumento en la productividad es la única forma como cualquier país puede resolver problemas tan opresivos, como la inflación, el desempleo y sobre todo la crisis económica que vivimos.

El aumento de la productividad es esencial para elevar el nivel de vida real y para lograr una óptima utilización de los recursos disponibles para mejorar la calidad de vida.

6.- En los negocios, los incrementos en la productividad conducen a un servicio que demuestra mayor interés por sus clientes, a un mayor lujo de efectivo, a un mejor rendimiento sobre los trabajadores y mayores utilidades.

Más utilidades significan más capital para invertir en la expansión de la capacidad y en la creación de nuevos empleos. La elevación de la productividad contribuye en la competitividad de una empresa en sus mercados, tanto en forma interna como externa.

7.- La capacitación y adiestramiento adecuados a la fuerza laboral, son un factor clave para que a través de aumentos en la productividad de la mano de obra contribuir a la formación de una planta productiva. La falta de formación es el principal obstáculo para la industrialización.

8.- No existe fundamento Constitucional, ni legal que defina y reglamente a la Productividad en el Trabajo, de manera específica. Se ha querido buscar su

fundamento en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional y los artículos 153-A y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones legales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

9.- Las autoridades laborales han fundamentado a la Productividad en el Trabajo en la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus empleados, sin embargo creo que no es un fundamento jurídico real.

Los preceptos legales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo (artículo 153) se refieren a la obligación consagrada al patrón a efecto de capacitar y adiestrar a los Trabajadores, como obligación que tiene su fundamento en la necesidad del patrón, por un lado, de tener mejores trabajadores, más capaces y preparados, que fortalezcan su unidad productiva y por el otro lado, el derecho de los Trabajadores aspirar a mejores posiciones y condiciones dentro de la planta productiva donde laboran a conocer nuevas tecnologías y métodos y a desarrollar, mejorar en el trabajo que desempeñan.

Desafortunadamente, esta obligación de los empleadores, no es considerada con la importancia que merece, mucho menos cumplida por la mayoría de ellos. En una economía tan acelerada, cualquier distracción de los empleados de los fines de producción contribuye según algunos, pérdida de tiempo.

10.- Son pocas las empresas en México, por muy distintos motivos, las que ponen énfasis a la capacitación de sus trabajadores. Si embargo en nuestro país a excepción de la gran industria, se carece en una planta productiva para la capacitación de sus trabajadores. Salvo la capacitación que normal y

necesariamente realiza todo empresario, para cumplir precariamente con su obligación legal.

El patrón cuando mucho cumple con registrar la Comisión Mixta respectiva ante la Autoridad, así como con registrar los planes y programa a seguir, pero por lo general no se tiene la capacidad ni los medios para cumplir lo que se plantea. El resultado pues, a la vista salta, millones de trabajadores que se emplean por un poco de salario especializados en nada y aprendices de todo; para mas número de empresas procesos productivos ineficientes, carencia de producción y una mala calidad.

11.- En conclusión, sólo podría afirmarse de una manera genérica, que las disposiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo, (artículo 153 y anexos), no reglamentan a la productividad en el trabajo y mucho menos a las empresas mexicanas, sino que la productividad, es una de las finalidades de la capacitación y el adiestramiento.

Lamentablemente nuestro Derecho Positivo Mexicano no reglamenta de una forma concreta y adecuada a la productividad en el trabajo y hacen falta, preceptos legales concretos que resuelvan los problemas tales como la implementación de los bonos de productividad, difusión sobre la importancia que genera la productividad (Trilogía, Capacitación, Adiestramiento, Calidad), originar un sistema de estímulo que permita un ingreso más amplio en los cursos de capacitación, modificar la legislación laboral incluyendo conceptos mas modernos y actuales ante las necesidades económicas, políticas y sociales del País y el más importante introducir el concepto de una cultura laboral productiva y un fundamento específico de la Productividad de las empresas en México.

BIBLIOGRAFÍA

ARIAS GALICIA, Fernando, "Capacitación para la Competitividad y la elaboración", Ed. Instituto Internacional de Capacitación y Estudios Empresariales, S.C. y Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, México, 1994, p.p. 250.

BAIN, David, Productividad, La Solución a los Problemas de la Empresa, México, 1985, p.p. 150.

BAYER ESPARZA, Jorge Edmundo, Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, México, 1982, p.p. 262.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá, México, 1993, p.p. 256.

DE FARRANI, Derecho del Trabajo, Tomo 11, Buenos Aires, editorial Delma, 1996, p.p. 315.

Economía Mexicana, México, Secretaria del Trabajo y Prevención Social, 1994, p.p. 163.

FERNÁNDEZ APARICIO, José Antonio, Productividad del Factor Humano, México, 1990, p.p. 205.

FRANCO LÓPEZ, Jorge, Producir para nosotros: Crisis Económica, México, 1997 p.p. 134.

Grediaja y Asociados, Manual de Capacitación a Trabajadores, México, 1985, p.p. 111.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, Evolución de la Productividad Total de los Factores en la Producción, México, 1992, p.p. 146.

DE BUEN NESTOR, Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Editorial Porrúa, México, 1997, p.p. 324.

DE BUEN NESTOR, Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo I, México Editorial Porrúa, 1997, p.p. 331.

DE BUEN NESTOR, Lozano, El Trabajo, El Derecho y algo más, México, Editorial Porrúa, 1995, p.p. 256.

OJEDA PAULLADA, Pedro y otros, Manual de Antecedentes para la elaboración de Programas de Adiestramiento, México, Editorial Trillas, 1986, p.p. 234.

Revista Laboral (Practica Jurídico-Administrativo), No. 1, 5, 7, 8, 10, 12, 20, 30, México, 1990.

R. TURCOTTE, Pierre, Calidad de vida en el Trabajo, México, Editorial trillas, 1986, p.p. 230.

DE BUEN LOZANO, Nestor, El Trabajo, El Derecho y algo más, México, 1995, 270.

BORREL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, México, Editorial Sista, 1994, 725.

PLANAS FERNANDEZ, Jorge, Trascendencia Jurídica de la Reforma en Materia de Capacitación, México, Editorial Sista, 1995, p.p. 210.

OVALOS, José, Derecho del Trabajo, Primera Edición, México, Editorial Porrúa, 1992, p.p. 250.

TRUEBA URBINA, Alberto y otro, Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1994, p.p.915.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derechos Mexicano del Trabajo, Tomo I, Octava Edición , Editorial Porrúa, México, 1991, p.p. 310.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derechos Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1993, p.p. 305.