



623
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LA
INDUSTRIA MINERA DEL CARBON

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GLORIA ORIZABA PEREZ



MEXICO, D. F.

1991

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LA INDUSTRIA MINERA DEL CARBON

<u>CAPITULO I</u>	<u>CONCEPTOS</u>	
		1
I.1	Trabajador	2
I.2	La minería	13
I.3	Trabajador de las minas de carbón.	23
I.4	Patrón.	24
I.5	Los concesionarios de las minas como patrones.	28

I.6	Capacitación y adiestramiento.	30
I.7	Contrato colectivo	32
<u>CAPITULO II</u>	<u>CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.</u>	38
II.1	Naturaleza jurídica	39
II.2	Marco jurídico	44
II.3	Antecedentes.	44
II.4	Objetivos de la capacitación y adiestramiento.	60
II.5	Sanciones por incumplimiento.	62
<u>CAPITULO III</u>	<u>ORGANOS ENCARGADOS DE REGULAR EL COMPORTAMIENTO DE LAS NOR-</u>	

MAS DE CAPACITACION Y ADIES--
TRAMIENTO.

		66
III.1	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	67
III.2	Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.	73
III.3	Dirección General de Capacitación y Productividad.	79
III.4	Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.	81
III.5	Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.	86
III.6	Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.	89

CAPITULO IV

REGULACION DE LA CAPACITACION Y
ADiestRAMIENTO EN EL CONTRATO -
COLECTIVO DE LA COMPANIA DE CAR
BON Y COK, S. A.

93

IV.1

Establece capacitación y adies-
tramiento el contrato colectivo.

95

IV.2

El manejo que se da en el con--
trato colectivo a la capacita--
ción y adiestramiento.

98

IV.3

Obligaciones establecidas para_
los trabajadores a quienes se -
imparte capacitación.

108

IV.4

Ventajas y desventajas que se -
encuentran en las formas estipu_
ladas en el contrato colectivo_
sobre capacitación.

111

IV.5	Su comparación con lo que establecen otros contratos de la Industria Minera del Carbón.	113
IV.6	Eficacia de la capacitación en el contrato colectivo 174-VI -- que corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 181 y Carbón y Cok, S. A.	115
Conclusiones.		119
Bibliografía		124

I N T R O D U C C I O N

La capacitación y adiestramiento han sido motivo de -- preocupación de muchas naciones, de tal manera, que desde la antigüedad, se observaron diversas formas por medio de las - cuales se buscaba que los trabajadores adquirieran destreza_ en la realización de sus labores.

No obstante ello, en la actualidad diversos países no_ han logrado una buena capacitación para sus trabajadores, - lo cual en opinión de diversos tratadistas no les ha permiti_ do lograr un desarrollo económico adecuado.

En México, la capacitación y adiestramiento en el desa_ rrollo socioeconómico adquiere gran importancia, pues incre- menta los índices de producción de las empresas.

La búsqueda de mejores niveles de competitividad entre la creciente industria ha motivado el desarrollo de medidas_ tendientes a armonizar los diversos factores de la produc- ción; y el incremento de la mano de obra calificada.

II

Por ello, el legislador preocupado por adecuar la norma jurídica a la realidad social existente en el país, introduce en la Constitución Política las disposiciones respectivas, e igualmente hace reformas a la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de establecer un sistema que dé cumplimiento a las normas sobre capacitación y adiestramiento.

La idea de realizar el presente trabajo, surgió a raíz de analizar diariamente infinidad de contratos colectivos de trabajo de diversas ramas industriales, y observar que en todos ellos se incluyen cláusulas sobre capacitación y adiestramiento, sólo como una forma de cumplir con la norma jurídica que obliga al sector patronal a establecerlas dentro de su contrato, y sin embargo, en la realidad son muy pocos los -- que cumplen estas disposiciones.

También exponemos el sistema mexicano de capacitación y adiestramiento, sus antecedentes, marco jurídico y sus objetivos, elementos que lo forman, así como su estructura, resaltando la importancia que tienen las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, y los beneficios que para empresas y trabajadores tiene el citado sistema.

III

Y exponemos, que aunque se ha obligado a los patrones a capacitar a cada trabajador, esta obligación no se lleva a cabo conforme al artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo, pues cuando realmente se cumpla, todos saldremos beneficiados, el trabajador al alcanzar un mejor nivel de vida, - la industria elevará su producción y será más competitiva y el país tendrá un gran desarrollo.

CAPITULO I
CONCEPTOS

- I.1 Trabajador.
- I.2 La minería
- I.3 Trabajador de las minas de carbón.
- I.4 Patrón.
- I.5 Los concesionarios de las minas de carbón como patrones.
- I.6 Capacitación y adiestramiento.
- I.7 Contrato colectivo.

I.1 TRABAJADOR.

El concepto de trabajador ha tenido diversos significados, dependiendo su definición en gran parte de la importancia que al trabajo se le ha dado en las diferentes etapas de la historia, así por ejemplo para los romanos y los griegos en la edad antigua, el trabajo era una actividad exclusivamente material, denigrante para el hombre libre, por ello la realización de las cosas materiales estaba destinada a los esclavos, mientras que para los primeros sólo les era dado el desarrollo del intelecto y las labores políticas o de gobierno; es por esto que durante la época antigua en Grecia no se encuentra ninguna reglamentación del trabajo, en tanto que en Roma se encuentra una reglamentación superficial al respecto; ubicando al trabajador dentro de los contratos de arrendamiento, junto a los implementos de trabajo y a las bestias de carga.

Durante la Edad Media el trabajador es considerado como una persona estimada e importante para la sociedad, puesto que en esta época el trabajo se considera como una forma de reivindicación, es decir, como un medio para llegar a --

Dios. Al respecto Battaglia dice:

Ni cristiana ni pagana (la idea de trabajo) sino estrictamente una idea original de subjetividad cristiana y de mundanidad pagana, una verdadera y propia etapa del espíritu - en proceso. (1)

Durante la época moderna, rigen para los trabajadores los principios de la doctrina liberal individualista, fundada en la Teoría del Derecho Natural y los derechos del ser humano. En este período encontramos la Ley Chapellier que entre sus postulados señala: "No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad". (2).

En nuestro país, la evolución del concepto de trabajo parte de la época colonial. Entre los ordenamientos que

(1) BATTAGLIA, Felice. FILOSOFIA DEL TRABAJO, traducción española de Elías de Tejada. Madrid. 1955. P-27.

(2) DAVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, S.-A. México, 1985. P-5.

en este período normaron la relación laboral encontramos, -- las Leyes de Indias, otorgadas por Isabel la Católica, las - cuales trataron de proteger al indio, "Actuando como mediado ra del poder real entre el despotismo del conquistador y la_ debilidad del indígena, entre las disposiciones favorables - contenidas en ellas destacan, las que hablan de jornada máxi ma, salario, seguridad e higiene del trabajo en las minas y_ enfermedades profesionales". (3).

La Revolución de Ayutla, uno de los grandes movimientos de México, tuvo como objetivos principales la integración de la nacionalidad y la consecución de la justicia y libertad - para los ciudadanos. Al ser derrocado Antonio López de -- Santa Anna, Juan N. Alvarez e Ignacio Comonfort, convocaron_ al pueblo de México para que eligiese miembros al Congreso - Constituyente que se reunió en la Ciudad de México durante - los años de 1856-1857, discutiendo y aprobando el articula do que formó la Constitución promulgada el 5o. de febrero -- del último año citado, restableciendo en dicho documento, --

(3) PEREZ BOTIJA, Eugenio, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Tecnos. - Madrid. 1960. P-58.

los Derechos del Hombre, que de acuerdo con su época, tenía un sentido liberal individualista.

Destaca, en materia laboral, el contenido de los artículos 40., 50. y 90., que se refieren a la Libertad de Profesiones, Industria y Trabajo, bajo el principio de que: - "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, -- sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento". - "Aunque este congreso se propuso tratar problemas sociales como el del trabajo, su legislación no se hizo posible por ser los constituyentes defensores del individualismo, y por la influencia de la Escuela de Economía Liberal". (4)

El 10 de abril de 1865, fue expedido por Maximiliano de Habsburgo, el "Estatuto Provisional del Imperio", en el respecto a cuestiones laborales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, así como la obligación de prestar servicios permanentes, ordenando que fueran los padres o tutores quienes autorizaran el trabajo de menores.

(4) DE LA CUEVA, Mario, PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO, SINTESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO, Instituto de Derecho Comparado, U.N.A.M. - México 1965. P-21.

Maximiliano suscribió también la Ley del Trabajo del Imperio, el 10. de noviembre de 1865, en donde se otorga a los campesinos libertad para separarse de las fincas en cualquier tiempo, descanso hebdomanario, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, su presión de cárceles privadas y castigos corporales, establecimiento de escuelas en las haciendas, inspección del trabajo y otras normas complementarias.

En el Código Civil de 1870, rompiendo las tradiciones de dos mil años y a pesar de la influencia del Código Napoleónico, los juristas declaran que la prestación de servicios no debe ser tratada como cosa, y así formaron un solo título en el que estaban incluidos el ejercicio de las profesiones, el mandato y el contrato de trabajo, aplicable en todas las actividades del hombre. No obstante, el sentido humanitario de algunas leyes de aquellas épocas, la condición del trabajador no mejoró en absoluto.

Con el fortalecimiento del Estado mexicano, las clases poseedoras de la riqueza, hallaron en sus gobiernos, aliados inmejorables para llevar a efecto una explotación despiadada

de la clase trabajadora, la que no sólo atacaba su integridad física, sino que a través de instituciones patológicas atentaba diariamente su dignidad de persona.

En el régimen de Porfirio Díaz, conocido también como Gobierno de Latifundistas, se organizaron diversos grupos contra el dictador, encabezados principalmente por Ricardo Flores Magón. En el programa de estos grupos se podía observar claramente las ideas sociales, con el fin de mejorar la vida de los campesinos y de los obreros; estas ideas se plasman principalmente en el documento llamado "Programa y Manifiesto de la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano"; suscrito por los hermanos -- Flores Magón, Antonio Villarreal, Juan Sarabia y otros, en San Luis Missouri, el 10. de julio de 1906, cuando la dictadura del general Díaz, había llegado a la cúspide, y el proletariado mexicano se encontraba sumido en la pobreza y la ignorancia.

Surgen movimientos huelguísticos como los de Cananea y Río Blanco, que son reprimidos cruelmente por menoscabar la solidez del régimen y apresurar su decadencia. En un in-

tento por remediar esta situación, se recurre a la violencia y al derramamiento de la sangre de la clase trabajadora, lo que es considerado como una de las principales causas de la Revolución Mexicana de 1910, de la que surge la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, en la cual se elevan a rango constitucional - las normas laborales, que con el tiempo se han perfeccionado.

En un sentido estrictamente etimológico "El vocablo - trabajador; en lengua castellana es originalmente un adjetivo aplicable al que trabaja mucho" (5). Este adjetivo ha variado, ahora en términos generales se aplica a la persona que realiza un trabajo de cualquier naturaleza, a quien habitualmente vive de su trabajo; esta última circunstancia, es la que en un sentido económico-social caracteriza al trabajador, configurando así la dependencia económica.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo -- 30. determinaba que, "Trabajador es toda persona que presta

(5) CALDERA, Rafael, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I., Ed. El Ateneo, 2a. Ed.; 3a. Reimpresión, Argentina 1972, P-217.

a otra un servicio material, intelectual o de ámbos géne--
ros, en virtud de un contrato de trabajo" (6); además --
hacía referencia a la dirección y dependencia que son con--
siderados ahora sólo como partes que integran la relación_
laboral, pero esta relación puede darse sin la interven--
ción de estos dos elementos, y a pesar de su ausencia sí -
hay relación de trabajo. Según Cavazos, el concepto de_
trabajador que daba la ley contenía: "En primer lugar una_
inexactitud, y en segundo lugar atentaba contra la digni--
dad de los propios trabajadores. Era falso porque afir--
maba que trabajador 'era toda persona', jurídicamente ha--
blando existen dos tipos de personas, físicas y morales, -
el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral,
siempre tiene que ser una persona física. Atentaba --
contra la dignidad del trabajador al establecer que el ser_
vicio prestado podría ser 'material, intelectual o de am--
bos géneros', y al decir ambos géneros se entendía que el
servicio podía ser exclusivamente intelectual o material,_
lo cual es inexacto ya que por más material que en aparien--
cia sea un servicio, conlleva siempre algo de intelectual,

(6) ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Pu--
blicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Fede--
ral del Trabajo, 1931-1981, México, 1981, Editada por la Secreta--
ría del Trabajo y Previsión Social. P-229.

sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina" (7).

Sobre este mismo concepto, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8º. señala que:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio.

Al respecto, Euquerio Guerrero señala que la ley actual precisó con acierto que el trabajador debe ser una persona física, así como recalca la no diferenciación de la actividad desarrollada para ser calificado como trabajador, -

(7) CAVAZOS FLORES, Baltasar; 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed. Trillas. México 1986. P-82.

si a esto agregamos el contenido del artículo 4º. de la --
Constitución en cuanto dice que: "El varón y la mujer son_
iguales ante la Ley", tenemos que cualquier persona, varón
o mujer, serán considerados como trabajadores al darse el_
artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo, y éstos podrán
ejercer libremente cualquier profesión y realizar cual----
quier trabajo, salvo las medidas especiales de protección_
a la mujer, y aquellos prohibidos por la ley.

El hecho de que la ley señale que sea una persona ff
sica, excluye a las personas morales, toda vez que la pres
tación del servicio debe ser personal y subordinada.

Esto también ha sido tratado por Mario de la Cueva,-
asegurando que el concepto de trabajador es el elemento --
básico del derecho del trabajo, ya que de él surgen las de
finiciones que constituyen su materia; así como las normas
que reglamentan esta disciplina, cuya primera y esencial-
misión es fijar los derechos de los trabajadores en el pro
ceso de la producción.(8)

(8) DE LA CUEVA, Mario, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Po
rrúa, S.A. Tomo I, México 1980. P-83.

Otro concepto de trabajador es aquel que dice: "Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante una remuneración, entendiéndose por trabajo toda actividad intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido para cada profesión u oficio".(9).

Algunos autores como Cavazos, destacan ciertos elementos contenidos en la definición de trabajador, éstos son:

- a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física; ya que las personas morales no pueden ser trabajadores.
- b) La prestación del trabajo debe ser personal.
- c) Debe ser subordinada; esta subordinación, constituye el elemento característico de la relación de trabajo, consistiendo en la facultad -

(9) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO; editada por la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, P- 483.

de mandar y el derecho de ser obedecido, para Cavazos, esta facultad de mando tiene dos limitaciones, la primera que se refiere sólo al trabajo estipulado en el contrato, y la segunda, que debe ser realizado durante la jornada de trabajo. (10)

La definición, que de trabajador hace la ley laboral vigente, será nuestro punto de partida por considerarla -- completa.

I.2 LA MINERIA.

La minería es una de las más antiguas ramas industriales que se desarrollaron en México, con sistemas de explotación manuales basados en la extracción intensiva y extensiva; se considera una de las actividades económicas más importantes del país; en torno suyo surgieron algunas de las principales ciudades de México, dieron ini

(10) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar.P-82.

cio y se desarrollaron los diferentes tipos de industria, el comercio y el transporte. La minería contribuyó, en gran medida, para que otras industrias tengan el desarrollo actual, a través del abastecimiento de insumos y materias primas. Ocupa un lugar importante en la balanza comercial, por medio de la explotación de minerales; se caracteriza por ser generadora de empleos y de ingresos para el sector público y privado.

La evolución de la minería mexicana ha pasado por tres etapas: la primera abarca desde la llegada de los españoles, hasta fines del siglo XIX, la cual se caracterizó por la explotación de metales preciosos; la segunda va de 1910 a 1960, sigue con la explotación de metales preciosos y se inicia la extracción y beneficio de algunos materiales de tipo industrial; la tercera, la actual, registra cambios sustanciales en lo que se refiere a la diversificación y beneficio de materiales.

Dada la importancia de esta actividad, se derivan del Plan Nacional de Desarrollo, programas de fomento a las actividades extractivas, dentro de los cuales se encuentran ac-

tividades de previsión de riesgos ligados a las actividades de explotación y beneficio de los materiales, que son implementados por la Secretaría de Energía, Minas e Industria Parastatal.

La minería es una industria en la que se presentan -- constantemente innovaciones tecnológicas, lo que la diferencia de otro tipo de industrias, es en función de esta característica que se incorporan nuevos métodos y sistemas de -- producción, organización de trabajo y nuevas materias y productos; lo que implica que se generen nuevos y diferentes -- riesgos para los trabajadores que laboran en los procesos -- de producción.

La industria minera está ligada de un modo estrecho a la vida del país, esto se puede observar claramente a lo -- largo de su desarrollo histórico, así tenemos que el descubrimiento y explotación de yacimientos de mineral, traía -- aparejado el nacimiento de centros de población mineros, que llegaban a convertirse en ciudades de gran importancia y -- que a su vez determinaron el establecimiento de otras poblaciones.

La construcción de caminos seguía las rutas que la minería le trazaba y esta industria entonces, como ahora, daba vida a otra serie de actividades conexas y que muchas veces subsisten con vida propia aún después del agotamiento - del centro minero que les dio origen.

El desarrollo industrial en el siglo XX y particularmente en las últimas décadas, ha hecho que la minería pierda cierta importancia, a pesar de ello la minería reporta a la economía nacional grandes ganancias, atrae divisas, sin contar con la enorme cantidad de trabajadores que encuentran - ocupación en esta actividad, por esto y no obstante que, como ya señalamos, ha perdido cierta importancia, la industria minera ocupa un lugar preponderante en la economía mexicana.

A la actividad minera la podemos encontrar en todo el - país, entre las zonas mineras más importantes y productivas destacan los Estados de:

- Chihuahua, con un producción de oro, plata y --
zinc.

- San Luis Potosí, con artemio y antimonio.

- Zacatecas y Sonora, con cobre, grafito y molibdeno.

El resto de las zonas son poco significativas y se encuentran dispersas en diferentes entidades federativas, como son: Hidalgo, Guanajuato, Oaxaca, Michoacán y Guerrero. La producción minera nacional está íntimamente ligada a las fluctuaciones de la actividad económica de los países demandantes de materia prima, por esto la producción nacional ha sufrido fuertes trastornos; originados por múltiples factores, entre otros las condiciones tecnológicas, económicas y políticas.

Durante el porfiriato, se rompe con la antigua estructura colonial y es en esta misma época que en la industria minera y en la textil se dan las primeras revueltas obreras contra la explotación de los trabajadores.

Las primeras organizaciones de trabajadores mineros fueron las sociedades mutualistas del siglo pasado, cuyo ob

jetivo era fomentar la ayuda mutua entre los trabajadores, aumentando la instrucción, y formar cajas de ahorro entre otras.

Una de las expresiones más significativas de la organización anarquista de ese período se inicia en Cananea y originó el conflicto entre los mineros y la compañía, en este conflicto encontramos los elementos característicos de la situación del trabajo minero a principios del siglo, se encuentran compañías extranjeras, explotación de mineras industriales, pésimas condiciones de trabajo y una incipiente organización de los trabajadores, por lo que había descontento entre los mineros de Cananea en 1906 contra las empresas norteamericanas, debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante entre ellos y los trabajadores norteamericanos que prestaban sus servicios en las minas, los cuales por lo regular hacían trabajos menos riesgosos que los realizados por los mexicanos, éstos percibían un salario menor al de los americanos que lo recibían en moneda de oro, en tanto que los mexicanos eran pagados con vales para las tiendas de raya.

La importancia de la extracción minera, como se ha visto, ha tenido sensibles variaciones con relación al panorama que se observa en ella al terminar el siglo XIX, los metales industriales han adquirido gran importancia en los últimos años, pasando aún sobre los metales preciosos.

La riqueza minera del suelo mexicano es muy extensa, no sólo en metales preciosos, sino en metales industriales y en muchos otros productos de la industria minera. Recordemos siempre que la minería fue la única industria que aseguró a México un extenso comercio con Europa y Oriente.

Con el paso del tiempo se crea lo que se llamó derecho minero que se sitúa en la rama del Derecho Público Interno, y dentro de éste queda comprendido en la rama del Derecho Administrativo; en él, se contienen las atribuciones del Estado en materia minera, a través de normas que regulan las relaciones de éste con los particulares, concesionarios de los bienes que lo constituyen. (11).

(11) Cfr. SECERRA G., María; DERECHO MINERO EN MEXICO. Editorial Limusa, - Wiley, México 1983. P.P. 3 y 4.

Desde 1963 la Cámara Minera de México ha venido patrocinando las reuniones de seguridad de la industria minero-metalúrgica, con el objeto primordial de analizar y estudiar las tecnologías más recientes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de tal manera que su conocimiento y aplicación mejoren las condiciones de seguridad en el trabajo de las minas.

El 17 de agosto de 1987, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto mediante el cual se da a conocer el Programa Nacional de Minería, vigente hasta 1988, en el que se reconoció la importancia de la misma para el desarrollo nacional.

Este documento contiene una visión completa de los aspectos relacionados con esta actividad, presentandose como un instrumento jurídico que pretende conseguir el desarrollo programado de la misma.

La política laboral en el Plan Nacional de Minería -- 1984-1988, reconoce que el bienestar de los trabajadores es

un imperativo para el desarrollo de esta importante actividad. Se señalan, asimismo diversos aspectos que deben tenerse en cuenta en materia laboral y de empleo, algunas características especiales de la minería, tales como la localización de la zona de explotación alejada de las zonas urbanas, las condiciones de seguridad en la industria, las altas inversiones que se requieren para generar empleos y la relación y dependencia que existe entre los precios y el mercado.

El sistema utilizado, generalmente para el trabajo en las minas, es el de contratar a un hombre que tenga cierta experiencia en los trabajos mineros y recomendarle el tumbé de los minerales de determinado frente de la mina, se especifica un precio por unidad o metro cúbico de extracción mineral, los instrumentos de trabajo corren por cuenta de la empresa; los sujetos que intervienen en esta relación son:

- El trabajador, independientemente de la actividad que realice y el nombre que reciba.

- La empresa o compañía.
- El contratista.
- El Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos.

Como último comentario, diremos que se entiende por trabajo en minas los relacionados con "la extracción de -- sustancias que se encuentran debajo de la tierra". "En los trabajos subterráneos de las minas, no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad". (12)

Lo expresado anteriormente tiene algunas excepciones, y entre ellas se encuentran: aquellas actividades que se realicen, por tratarse de la dirección, siempre que no se ejecuten trabajos manuales, cuando se trate de servicios de sanidad y sociales, prácticas dentro del período de estudio, o cuando el ingreso a las minas se haga por --

(12) CAVAZOS FLORES, Baltasar; Op. Cit., P-463.

razones de su propia función.

I.3 TRABAJADORES DE LAS MINAS DE CARBÓN.

En cuanto a este punto, no se ha dado una definición de lo que se debe entender por trabajador de la industria minera, y menos aún de trabajador de las minas de carbón, por lo que a continuación trataremos de establecer una definición propia a este respecto, tomando como base para su elaboración, la definición que sobre trabajador nos da el artículo 80. de la ley de la materia, la definición de trabajo en las minas de Baltasar Cavazos de la que ya hablamos en el punto anterior; y por último la definición de -- trabajo minero que da José Salcido. Como ya se indicó, el artículo 80. de la ley laboral define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un -- trabajo personal subordinado; el trabajo en las minas es la "extracción de sustancias que se encuentran debajo de la tierra" (13), según lo expresado por Cavazos; y final--

(13) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. P-463.

mente el trabajo minero es "la actividad humana destinada a la extracción, conducción y beneficio de los minerales en la industria minera". (14).

Con estas tres definiciones podemos señalar que el -- trabajador de las minas de carbón, es toda persona física - que presta a un concesionario, o al propio estado (en el caso de que sea éste quien explote las minas), un trabajo personal subordinado, destinado a la extracción, conducción y beneficio del carbón existente en las minas.

I.4 PATRON.

"Patrón: de patrona y éste, a su vez del latín patronus". (15).

El patrón es uno de los elementos de la relación laboral; encontramos su definición en el artículo número 10 de

(14) SALCIDO G., José, TRABAJO MINERO, Ed. U.N.A.M. México. P-33.

(15) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, S.A., Tómo I, México, 1987, Director Lic. Jorge Madrazo, P-2363.

la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Patrón es toda 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 otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Sobre este mismo punto, encontramos otras definiciones, como la que refiere Cavazos en su libro, donde señala que para Krotoschin "el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan sus servicios". (16)

Otra definición es la de Manuel Alonso García, quien considera al patrón como "toda persona natural o jurídica - que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuen

(16) CAVAZOS FLORES, Baltasar; Op. Cit., P-84.

ta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación". (17).

Como podemos observar en estas definiciones, en el caso del patrón, éste podrá ser una persona física o moral a diferencia del trabajador que sólo puede ser una persona física.

Cavazos Flores hace referencia a una definición de Sánchez Alvarado, donde se indica que los servicios que recibe el patrón pueden ser materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, y al efecto señala que esto no es posible, ya que no se puede hacer una división entre material e intelectual hablando de los servicios -- prestados por los trabajadores, pues estos servicios también llevan implícito algo de intelectual.

El patrón tiene obligaciones para con los trabajadores, pero también las tienen los directores, gerentes, administradores y demás personas que ejerzan funciones de di

(17) CAVAZOS FLORES, Baltasar; Op. Cit., P-84.

rección o administración en la empresa, al considerarse a éstos como representantes del patrón.

Una de las definiciones que se ha considerado más completa es la de Juna D. Pozzo quien dice: "el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución". (18).

Para Néstor de Buen esta definición es aprobada, haciendo la aclaración de que el término dependencia no es correcto por lo que opina que debe ser eliminado y al efecto propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución". (19).

En nuestra opinión, esto no es correcto puesto que, como ya se vio, al momento de hablar sobre el trabajador, puede existir la relación laboral aun cuando no haya de -

(18) D. POZZO, Juan, MANUAL TECNICO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, Buenos Aires, 1961 P-150.

(19) DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., P-479.

pendencia, así como tampoco es indispensable la dirección, en cuanto a la retribución, si existe la relación de trabajo, aun cuando el patrón no otorgue esta retribución, seguirá conservando su calidad de patrón y esto sólo será -- una violación a las leyes laborales, por lo cual nosotros_ preferimos tomar como referencia la definición de la propia Ley Federal del Trabajo.

I.5 LOS CONCESIONARIOS DE LAS MINAS COMO PATRONES.

La concesión es un acto administrativo, a través del cual la administración pública, concede u otorga a los particulares, el derecho para explotar un bien propiedad del estado o para prestar un servicio público.

El Diccionario de la Academia de la Lengua Española, dice al respecto: "Otorgamiento gubernativo a favor de particulares o empresas, bien sea para apropiaciones, disfrutes o aprovechamientos - privados en el dominio público, según acontece en minas, aguas o montes, bien para construir o explotar obras públicas o bien para ordenar, sustentar o aprovechar_

servicios de la administración general o local". (20)

Como se puede desprender de la definición arriba citada la concesión es un acto administrativo, en el cual interviene la administración pública, pero sólo con el objeto de conceder u otorgar los derechos para explotar un bien propiedad del Estado o prestar un servicio público, - sin intervenir en absoluto en la contratación de los trabajadores, ni en la relación laboral que haya entre éstos y la empresa a la que otorgó la concesión, en consecuencia - las relaciones obrero-patronales se rigen de la misma forma que en una empresa que no requiere concesión, las obligaciones de trabajadores y patronos son las mismas que para cualquier empresa, y el contrato colectivo de trabajo - debe reunir los requisitos establecidos por el artículo - 391 de la ley.

(20) NUEVO DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española. Vigésima edición. Tomo I. Madrid, 1984. --- P-353.

I.6 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación es el conjunto de acciones tendientes a perfeccionar las aptitudes, conocimientos, actitudes y destrezas de las personas para realizar mejor el trabajo. Además, constituye uno de los factores que pueden ayudar a reducir los riesgos de trabajo en las empresas, así como a elevar su rentabilidad. Es un elemento básico para el desarrollo de una persona, para la empresa es un factor de progreso, que le ayudará a permanecer en el mercado.

La capacitación no es sólo un requerimiento legal, -- que deben cumplir las empresas, es también un elemento de aceleración del progreso y del incremento de la productividad. Para que la capacitación cumpla cabalmente sus objetivos, requiere concebirse como un sistema que contenga los principios jurídicos, administrativos y de enseñanza de la educación.

En la seguridad e higiene del trabajo concurren múltiples factores, entre ellos destacan: El conocimiento, habi-

lidades y actitudes del trabajador, los cuales pueden mejorarse con un adecuado sistema de capacitación y adiestramiento, estos por sí solos no resolverán los problemas de la empresa, pero servirán de cimientos para ayudar a atender los demás aspectos.

Tradicionalmente la capacitación ha sido definida como: "El aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar sus aptitudes -- técnicas y manuales en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En materia laboral se pretende que la capacitación y el adiestramiento al trabajador mejoren sus conocimientos, alcanzando así un nivel de vida más elevado. Además en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que la clase trabajadora se capacite y esté preparada en forma permanente para actuar dentro de cualquier -- proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o -- aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profe

sional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y tecnológica". (21).

Es por esto que tanto la capacitación como el adiestramiento deben entenderse como un conjunto de actividades relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje, relativo a dotar de conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, así como para adecuar actitudes tanto para los ascensos como para el perfeccionamiento de la actividad laboral desarrollada habitualmente.

I.7 CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo de trabajo es un instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral, la doctrina alemana, lo define como "Tarif vertrag", o contrato de tarifa. Las corrientes francesas lo conocen como "Contrat Collectif,

(21) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo I, Ed, Porrúa, S.A. México 1987, Director Lic. Jorge Madrazo. P-404.

ou Convention Collective de Travile", y en América los términos que generalmente se usan como equivalente , son los siguientes: contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa, en México el término usado es contrato colectivo de trabajo. El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo lo define como:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición se pueden desprender los siguientes elementos:

- a) El contrato colectivo es un convenio;
- b) Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios;

- c) Que puede ser celebrado por un sólo patrón o por varios, por uno o varios sindicatos patronales;
- d) Para establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Por su parte el artículo 387 de la ley de la materia previene que:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga considerado por el artículo 450 del citado ordenamiento legal.

Como este precepto al referirse a trabajadores, habla en plural, basta que existan dos de ellos afiliados a un sindicato para que proceda la firma del contrato por vía ordinaria.

Una vez celebrado el contrato colectivo entre las partes, una copia deberá ser depositado ante la Junta que sea competente para conocer de dicho depósito, ya que este contrato se hace por escrito y triplicado, los otros dos tantos serán repartidos a cada una de las partes.

Al ser recibido el contrato, se anotará la fecha y la hora, a partir de ésta el contrato surtirá sus efectos, salvo que las partes hayan convenido una fecha distinta.

De acuerdo al artículo 391 el contrato deberá contener:

1. Nombre y domicilio de los contratantes;
2. Las empresas y establecimientos que abarque;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo - indeterminado o para obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;

5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto del salario.
7. Las cláusulas relativas a capacitación y ---
adiestramiento de los trabajadores en la em--
presa o establecimientos que comprenda;
8. Disposiciones sobre capacitación o adiestra--
miento inicial que se deba impartir a quienes
vayan a ingresar a la empresa o establecimiento
to;
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento
to de las comisiones que deban integrarse de_
acuerdo con esta ley; y,
10. Las demás estipulaciones que convengan las -
partes.

En la práctica, para tener por depositado un contrato colectivo, se requiere además de lo ya señalado, que el contrato se encuentre debidamente firmado por los representantes de las partes que intervinieron en él.

Con lo antes dicho, podemos afirmar que el contrato colectivo de trabajo tiene por objeto, establecer las bases y condiciones bajo las cuales los trabajadores pertenecientes al sindicato prestarán sus servicios en la empresa, normar las relaciones entre ésta y el sindicato; así como fi--jar los derechos y obligaciones del patrón y sus trabajadores.

CAPITULO II
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- II.1 Naturaleza jurídica.
- II.2 Marco jurídico.
- II.3 Antecedentes.
- II.4 Objetivos de la capacitación y adiestramiento.
- II.5 Sanciones por incumplimiento.

II.1 Naturaleza jurídica.

Empezaremos por definir qué es capacitación y adiestramiento: capacitación es, "la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de -- atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos". (22). El adiestramiento es, "la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas -- del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia para realizar su trabajo, su cobertura abarca los aspectos de las actividades de coordinación de los sentidos y motoras. (23).

De Buen Lozano dice que "la capacitación es el efecto de capacitar, esto es, hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa. Y 'adiestrar' es enseñar, instruir; y la diferen-

(22) GLOSARIO DE TERMINOS EMPLEADOS EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ed. Popular de los Trabajadores, México 1981. P-16

(23) Ibidem. P-26.

cia entre uno y otro radica en que la capacitación prepara al trabajador para el desempeño de una actividad de nivel -- más alto al que constituye su trabajo habitual. El adiestramiento en cambio, perfecciona al trabajador en el desempeño de las tareas que normalmente tiene encomendadas". (24).

Para Dávalos Morales "la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitudes de desempeñar una -- actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos, y el adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento". (25).

"El adiestramiento es la acción y efecto de adiestramiento o adiestrarse, en tanto que la capacitación es la acción de hacerlo a uno apto, habilitarle para alguna cosa". (26).

(24) DE BUEN LOZANO, Néstor; op. cit., tomo II, P-295.

(25) DAVALOS MORALES, José; DERECHO DEL TRABAJO I, Editorial Porrúa, -- S. A., México 1985, P-295.

(26) DICCIONARIO MANUAL ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, revisión y prólogo de D. Samuel Gali Goya, 4a. Edición, Barcelona 1978, P-224.

El artículo 123 constitucional en su apartado A, fracción XIII, plantea la capacitación como una obligación a -- cargo de los patrones, pero específicamente con relación a_ los patrones empresariales, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, por el contrario, no hace tal distinción y se refiere a todos en general.

Además, señala algunas obligaciones a cargo de los trabajadores, como:

1. Asistir puntualmente a las sesiones;
2. Atender las indicaciones de los instructores; y
3. Seguir los programas y presentar los exámenes - de evaluación de conocimientos.

De esto podemos deducir que la capacitación si es una_ obligación patronal y un derecho de los trabajadores, pero_ también es una obligación de éstos, según lo señala la propia ley, aunque jurídicamente esta obligación no es perfecta, pues no se establecen sanciones específicas para el trabaja_

dor que no asista a tomar los cursos, no es posible aplicar alguna sanción disciplinaria, ni se puede despedir al trabajador, toda vez que la ley no contempla ningún castigo, ni puede ser encuadrado dentro de las causales de despido del artículo 47 del ordenamiento citado. La capacitación y el adiestramiento se dan por regla general dentro de la jornada de trabajo, si el trabajador no asistiere o llegara -- tarde, se consideraría como una falta o retardo, pero si -- la capacitaicón, por haberlo acordado así las partes, se da fuera de la jornada de trabajo, el único castigo para el -- trabajador serfa perder la oportunidad de mejorar y apren-- der.

Para De Buen esta obligación de capacitar y adiestrar_ tiene un carácter condicional, pues debe ser exigida por los trabajadores. "Se trata de una situación análoga a la prevista por el artículo 387, que obliga a los patrones_ a celebrar contrato colectivo de trabajo, con el sindicato_ que represente a sus trabajadores. Si los trabajadores - no se sindicalizan o el sindicato no reclama la firma, o re clamándola no logra obtener el contrato colectivo, por cual_ quier causa en el ejercicio del derecho, la obligación_

patronal se habrá congelado y no se habrá producido incumplimiento alguno a la ley. De la misma manera, tampoco habrá responsabilidad laboral, si en las mismas hipótesis de conducta no piden o no pueden conseguir el convenio de capacitación". (27).

En torno a esto la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 fracción VII dice: El escrito en el que consten las condiciones de trabajo, deberá contener la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley. Entonces, jurídicamente la capacitación y el adiestramiento constituyen condiciones de trabajo que deben ser exigidas por los trabajadores al firmar el contrato colectivo, pero cuando éstos por cualquier motivo no lo exijan, lo hará la Junta a través del Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, negándole el depósito hasta en tanto no subsane la omisión.

(27) DE BUEN LOZANO, Néstor; Op. Cit., p.p. 286-287.

II.2 Marco Jurídico.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, fracción XIII, es la principal reglamentación jurídica, en donde se establece la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores la capacitación o adiestramiento conforme a lo establecido en la ley reglamentaria de este precepto.

La Ley Federal del Trabajo establece en los artículos -- 153-A al 153-X, los preceptos y principios que deben cumplir los programas de capacitación en beneficio de los trabajadores, ésta misma, indica en el artículo 25 fracción VII, que las indicaciones sobre capacitación deben constar en el escrito sobre condiciones de trabajo, el artículo 391 en sus fracciones VII, VIII y IX establecen la capacitación o adiestramiento dentro del contrato colectivo. También señala en algunos otros preceptos las finalidades, objetivos y sanciones por incumplimiento a esta obligación.

II.3 Antecedentes.

En materia de capacitación y adiestramiento podemos decir que, en Egipto y Babilonia, desde los tiempos más remotos, se habló de un aprendizaje de las destrezas artesanales. El Código de Hamurabi, que data del siglo XVII A. de J. C. exigía que los artesanos enseñaran sus oficios a los jóvenes.

En Roma por ejemplo, gran parte de los artesanos eran esclavos, pero en los últimos años del imperio, se empezaron a organizar en collegia, para mantener vigentes las normas de sus oficios.

Una costumbre similar aparece en Europa Occidental a mediados del siglo XIII, al surgir los gremios artesanales -- que van a supervisar la calidad, los métodos de producción y a regular las condiciones laborales de cada grupo ocupacional.

La Revolución Industrial vino a destruir este tipo de relación de aprendizaje, convirtiéndolo en un proceso relativamente sencillo: el trabajador logra la eficiencia para poder conservar su empleo, por que las máquinas de fácil

manejo y mayor producción provocaban el desempleo.

La capacitación y el adiestramiento en México no son actividades nuevas, existen referencias de ellas desde la época colonial, "originalmente el método de instrucción para el trabajo, consistía en que una persona con experiencia en determinado oficio o actividad instruía a un aprendiz en dicha labor, con la finalidad de impartirle conocimientos, para desarrollar sus habilidades, este aprendizaje elemental puede ser considerado como un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a una actividad productiva; este proceso de enseñanza-aprendizaje ha evolucionado, surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas". (28).

El desarrollo del contrato de aprendizaje se da durante el período de las corporaciones, éstas tuvieron el culto del oficio, siendo transmitido el aprendizaje de generación en generación, característica que destaca el aspecto de la vida económica de entonces.

(28) *Idea*, P-264.

La mecanización y métodos de producción y la aparición de un nuevo mercado internacional, cambia esta situación, - la forma de producción que hasta entonces había sido casi totalmente manual, comenzó a perder su valor dando lugar a una nueva etapa, debido a que el mercado se amplió, revasando los límites de la ciudad y exigiendo grandes cantidades de productos, mientras que las máquinas fueron poco a poco desplazando al hombre y desvalorizando su intervención en el campo de la producción, como consecuencia de esto el aprendizaje comenzó a perder importancia.

Con el tiempo, y como consecuencia de la evolución de las formas de producción, el aprendizaje fue reemplazado por otros sistemas de preparación profesional, más adecuados a los cambios efectuados, porque la formación del hombre y su capacitación para la vida profesional, a pesar de todo no pierde totalmente su importancia.

El incremento de la industria, a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar se formalizara, pues se empezó a dar una gran demanda de obreros calificados, para satisfacer las necesidades

originadas por la tecnología y la expansión de las empresas.

Con el desarrollo se configuró el contrato a prueba, --- que llegó a ser una forma de explotación del trabajador, --- pues no se le otorgaban derechos, ejecutaba cualquier tarea y no tenía horario, era sometido a disciplinas rigurosas y carecía de prestaciones.

El hecho de que al aprendizaje, no se le señalaran límites ni edad, ni el número máximo de aprendices, generó el abuso de esta institución; los patrones recurrieron al aprendizaje para evitar responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo, convirtiéndolo en un instrumento de fraude legal, fórmula eficaz que encubría relaciones de trabajo bajo esta figura.

El artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 - definía a este contrato diciendo: "Es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus -- servicios personales a otra, recibiendo en cambio, ense

ñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente".

(29). Constituyan sus elementos esenciales, el objeto posible, la enseñanza y el pago de una retribución a cargo del patrón, así como la prestación de un servicio personal por parte del aprendiz. La remuneración no estaba sometida a las condiciones del salario mínimo, siendo suficiente que el maestro o el patrón le proporcionara enseñanza y le pagara una cantidad pecuniaria viable de acuerdo con el período de aprendizaje, o proporcionara alimento y vestido al aprendiz, aun cuando no era necesario que le otorgara ambos, podía darle uno u otro.

Cada arte, oficio o profesión, objeto del contrato de aprendizaje tenía como característica el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza. En cada empresa, el patrón tenía la obligación de admitir por lo menos un 5% de aprendices en relación con la totalidad de los trabajadores.

La capacitación o adiestramiento se encuadran dentro del conjunto de obligaciones a cargo de los patrones, considerándoseles, por algunos autores, de gran importancia e interés so

(29) ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. P-271.

cial, ya que son medios para el trabajador, con los cuales servirá mejor a la empresa, obteniendo mayores ingresos, - mejorando sus posibilidades de escenso, elevando así su ni vel de vida y el de su familia.

La Ley Federal del Trabajo de 1968, marcó una nueva - tendencia en cuanto a la capacitación y adiestramiento, - así para que éstos fuesen efectivos, debían motivar tanto_ al trabajador como al patrón; para los primeros significaba la superación y un mejor nivel de vida, para los segundos, contar con personal mejor preparado para la elabora-- ción de sus productos. El legislador suprime el contrato de aprendizaje, afirmando en la Exposición de Motivos, que "tal como está reglamentado, es una reminiscencia medieval, porque en multitud de ocasiones es un instrumento que per mite a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios_ a los trabajadores o pagarlos reducidos". (30).

En realidad, la supresión del aprendizaje fue una medida_

(30) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas, México 1986, P-85.

justa, fundamentalmente por el abuso constante que se cometá en perjuicio de los trabajadores, propiciando, por --- otra parte, ciertas providencias, para que el empresario - al contratar a un nuevo trabajador disponga de un plazo razonable para apreciar sus aptitudes tanto técnicas como morales, y si éstas no resultan satisfactorias a juicio del patrón, podrá rescindir la relación del candidato sin incurrir en responsabilidad. Para satisfacer esta necesidad los empresarios recurren a otras soluciones.

Durante varios años, se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual, hasta -- que ésta se convierte en una obligación del patrón.

La convicción patronal de no establecer compromisos -- frente a sus trabajadores, impuso una práctica que llegó a ser observada por casi todas las empresas mexicanas, e incluso por organismos descentralizados; se celebraban contratos a tiempo fijo por 28 días; al término de este perfodo se celebraban nuevos o análogos, siendo una relación -- por tiempo indeterminado. Como excepción se celebraban -

contratos por tiempo indeterminado, así se encubría un auténtico contrato a prueba. Dado su éxito inicial, fue convirtiéndose en un instrumento de contratación frecuente, con el cual los patrones resolvían sus problemas de personal en forma práctica, pero sin fundamento.

La idea de la celebración de los contratos por 28 --- días, tuvo su origen en una mala interpretación de la fracción I del artículo 121, de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Se pensó que si el patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores por sólo un mes y se eligió el período de 28 días que corresponde al mes más corto, el de febrero; de tal manera que siempre existía la posibilidad de hacer uso de ese derecho, sin compromiso alguno para el empleador.

Es claro lo absurdo e infundado de esta interpretación, por lo cual la Suprema Corte de Justicia define lo ilícito de este procedimiento, como se comprueba con la transcripción de la tesis de jurisprudencia número 331, página 161,

de la Cuarta Sala, Apéndice de 1917-1965, que a la letra dice:

... De conformidad con los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la lícitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar, así lo amerita, pues el espíritu de la Ley es triba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora en el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él, el derecho de que el trabajador continúe al servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación.

...

Esta fórmula se sigue aplicando y aún prospera; para ello intervienen dos factores, por parte de los trabajadores la admisión del hecho; estos al ser separados de sus labores al término de los 28 días, aceptan la situación como legal y no promueven ninguna acción en contra del patrón. Por otra parte, las condiciones técnicas exigidas por la Corte no se cumplen, ya que los representantes obreros por lo regular no conocen el derecho y no hacen valer la acción de prórroga del contrato, procedente en estos casos; y al hacer valer acciones distintas como la indemnización o reinstalación por despido injustificado, no las pueden probar.

El Título II del ante-proyecto del ley de 1968, incluía un capítulo, el segundo, titulado "Período de Prueba", -- donde en sólo cuatro artículos establecía una fórmula moderna para el desarrollo de ese período. Haremos una breve síntesis de los artículos que regulaban el capítulo II: - Se estipulaba que dicho período no podía exceder de 30 --- días, salvo cuando se tratara de trabajadores menores de 18 años que prestaran sus servicios por primera vez a una empresa, en este caso, se extendía a 90 días, el empleador

debía facilitar las herramientas de trabajo dentro del -- mismo, sin incurrir en responsabilidad; las condiciones - de la prestación del trabajo aprueba, eran las mismas que regían en la empresa para los trabajadores por tiempo in-- determinado.

Si una vez concluido, el trabajador continuaba pres-- tando sus servicios, se consideraba por tiempo indetermi-- nado; la antigüedad era determinada tomando en cuenta di-- cho período; esta fórmula fue rechazada por las organiza-- ciones obreras, no llegando a formar parte de la iniciati-- va.

Con el propósito de "Dar a los trabajadores la necesi-- ria capacitación y adiestramiento con vista a un mejora-- miento integral de sus condiciones de vida y para evitar_ que sean, como reza una antigua conseja mexicana, aprendi-- ces de todo y oficiales de nada", (31) es que el legisla-- dor modifica y adiciona el artículo 123 de la Constitu-- ción, para establecer que las empresas cualquiera que sea su ac--

(31) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO; Tomo I, Ed. Porrúa, S.A., Direc-- tor Jorge Madrazo, México 1987, P-405.

tividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, conforme a lo establecido en la ley, todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que formulen de común acuerdo las partes.

Es posible dar esta capacitación fuera de los centros de trabajo, a través de institutos o escuelas, pero con el fin de abatir costos ocasionados por la realización de cursos para una sola empresa, se han establecido a través de las Cámaras de Industria, cursos masivos, para varias - empresas.

Tratándose de capacitación de trabajadores de nuevo - ingreso, se proporcionará conforme a estipulaciones que - deberán ser consignadas en los contratos individuales o - colectivos de trabajo; la obligación que tiene el trabajador es de asistir con puntualidad a los cursos o sesiones de grupo y a todas aquéllas actividades que formen parte de - la enseñanza impartida, una vez terminado el curso deberá

realizar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes, los cuales deberá aprobar, para la obtención de constancia de habilidades.

La capacitación o adiestramiento se encuentra dentro del conjunto de obligaciones a cargo de los patrones, y ésta es una de las de mayor importancia e interés social.

La fracción XV del artículo 132 de la ley laboral de 1970, establecía las formas en que el patrón podía cumplir con la obligación de capacitar o adiestrar; organizando cursos o enseñanzas permanentes o periódicas, a través de departamentos o secciones en la misma empresa, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o mediante escuelas o institutos especializados. En la iniciativa se había propuesto una fórmula distinta, que atribuía a las autoridades laborales la facultad de elaborar los planes y programas de capacitación profesional, previa consulta que se hiciera con las organizaciones obrero-patronales.

En el dictámen de la Cámara de Diputados a título de explicación se dice : "Se modifica la fracción XV del artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que se cumpla sus objetivos de capacitación y -

adiestramiento en forma más expedita. (32).

La capacitación como se plantea, no significa una obligación para los trabajadores, por ello debe darse dentro de la jornada de trabajo, ya que si interfiriera con las horas de descanso del trabajador, éste no asistiría a los cursos.

Para poder encuadrar mejor la obligación que tiene el patrón con respecto a capacitar a sus trabajadores, haremos referencia al artículo 1824 del Código Civil el cual señala que: "Son objetos de los contratos:

- I. La cosa que el obligado debe dar;
- II. El hecho que el obligado debe hacer o no hacer ...".

La diversidad de objetos determina, que se hable de obligaciones de no hacer, también llamadas prohibiciones,-

(32) DE BUEN LOZANO, Néstor; Op. Cit. P-295.

si esto lo enfocamos a la materia de trabajo nos da una -
significación especial en las conductas patronales, que -
no se caracterizan como una obligación típica de no hacer,
pero que no implica una conducta propia, sino la acepta-
ción de una conducta ajena.

Así De Buen clasifica las obligaciones patronales en:

		de dar
		de hacer
	Simple:	de no hacer
		de tolerar
Obligaciones institucionales del patrón:		
		son la suma de las
	Complejas:	obligaciones simples.
		(33).

Dentro de estas obligaciones complejas se encuentra la obligación que tienen los patrones de capacitar o adies---
trar a susu trabajadores.

El proporcionarlas, no es sólo una obligación de los patro-
nes, es también una conveniencia práctica para el desarro--
llo y la prosperidad de la empresa, ya que un trabajador ca-
pacitado rinde más y mejor, no obstante la importancia y la
atención que ella merece, no sólo por parte del empleador, _
sino también por parte del trabajador, siempre se ha des--
cuidado, y pareciere que a uno no le interesa progresar y -
al otro ni le interesa cumplir con la ley ni tener mejores_
trabajadores en su empresa.

II.4 Objetivos de la capacitación y adiestramiento.

Su reglamentación la vamos a encontrar en el artículo -
153-F de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

La capacitación y el --

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 capacitación y el adiestramiento tienden a lograr la superación de los trabajadores, en diversos aspectos, to-

do ello va unido también a la prevención de riesgos, y al incremento de la productividad, ya que entre más apto y capacitado sea un empleado, realizará mejor sus labores, ejecutando un trabajo digno y productivo que le proporcione garantías para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

"Se propone que para conseguir los objetivos de la capacitación se elabore un sistema que contenga: Una planeación que organice la capacitación como un todo, para lograr la armonía entre las necesidades personales del trabajador y las expectativas de la empresa, además debe indicar a quién se va a capacitar, en qué materias, por cuánto tiempo y cuáles son los recursos que se van a administrar". (34).

II.5 Sanciones por incumplimiento.

(34) REVISTA LAUDO, Número 33, volumen 4, octubre 1988, Director - Lic. Antonio Durán. P-9.

El incumplimiento de una obligación, acarrea sanciones para el sujeto obligado por la norma, el patrón que no cumpla con la obligación de capacitar será sancionado de acuerdo a lo establecido por el artículo 994, fracción IV de la Ley Laboral.

Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, - por el equivalente a:

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello.

Existen causas de carácter jurídico que han originado el incumplimiento de las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento; una de ellas es su regulación legal al establecer los sistemas, métodos y procedimientos a que se refiere la parte final de la fracción XIII, del

artículo 123 constitucional, apartado A, que adolece de -
varias impresiones y algunas generan desconcierto e in-
conformidad con dicha regulación. Una prueba de lo an-
terior la constituye el hecho de que, del 17 al 20 de ju-
lio de 1979, se celebró en México, Distrito Federal, una
asamblea extraordinaria de la Academia Mexicana de Dere-
cho del Trabajo y de Previsión Social, promovida y apoya-
da por la propia Secretaría, que tuvo por objeto estudiar
el cumplimiento de esta institución y, en su caso, suge-
rir las medidas o reformas correspondientes, que tuvieran
como finalidad resolver la problemática surgida en este -
asunto, sólo había transcurrido 1 año 2 meses de apro-
badas las reformas a la Ley Federal del Trabajo y ya se -
estaban viendo las necesidades de reformarla nuevamente.

Algunas de las cuestiones más controvertidas sobre -
el régimen legal son:

1. La fracción XIII, del artículo 123, apartado A, -
de la Constitución General de la República, al -
establecer que: 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 .

2. El artículo 153-A de la Ley Laboral, el cual señala: todo trabajador tiene 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.

CAPITULO III

ORGANOS ENCARGADOS DE REGULAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS
NORMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- III.1 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- III.2 Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
- III.3 Dirección General de Capacitación y Productividad.
- III.4 Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- III.5 Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- III.6 Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.

III.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A esta Secretaría le corresponde despachar los asuntos sobre la aplicación de las normas de trabajo, así como vigilar su observancia y la propia aplicación que de dichas normas hagan las diversas autoridades del trabajo; vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás contenidas en la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, procurando de esta forma el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales respectivas; intervenir en los contratos de nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Relaciones Exteriores y de Gobernación; intervenir en la formulación y promulgación de los contratos-ley; promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el trabajo y la investigación de la materia; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federal de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las comisiones que se forman para regular las relaciones obrero patronales que

sean de jurisdicción federal; intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo; e intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social, entre -- otras muchas funciones.

Desde el momento en que se implementa la capacita---ción y adiestramiento, como una obligación del patrón, -- las autoridades encargadas de que este sistema sea llevado a cabo, enfocaron sus esfuerzos a motivar e incluso a_ forzar mediante exhortos y apercibimientos de sanciones, _ al sector patronal, para que fueran formadas las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en los cen--tros de trabajo, además de que se formularan los planos y programas, se expedieran las constancias de habilidades a los trabajadores, y se hiciera su registro por parte de - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A partir de 1985, por iniciativa de la citada Secretaría, a través de su titular, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha adquirido gran importancia, por lo que se ha procurado que los contratos colectivos - de trabajo cumplan con los requisitos previstos por los -

artículos 153-M y 391, fracciones VII, VIII y IX de la Ley Federal del Trabajo; así por ejemplo en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Departamento de Contratos Colectivos, encargado de la custodia de los diferentes contratos de trabajo, lleva a cabo las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones a que hacen referencia los citados artículos, y en caso de incumplimiento dará aviso a la Dirección General de Capacitación y Productividad, para la imposición de las sanciones correspondientes.

El artículo 539 de la ley laboral nos señala las actividades que le corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de capacitación y a la letra dice:

De conformidad con lo -
que dispone el artículo que antecede y para
los efectos del 537, a la Secretaría del -
Trabajo y Previsión Social corresponden las
siguientes actividades:

III. En materia de capacitación o --
adiestramiento de los trabajadores.

- a) Cuidar de la oportuna constitución_ y funcionamiento de las comisiones_ mixtas de capacitación y adiestra-- miento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la_ expedición de convocatorias para -- formar Comités Nacionales de Capaci_ tación y Adiestramiento en aquéllas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas_ a la integración y funcionamiento - de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de crite-- rios generales que señalan los rq--

quisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

- d) Autorizar y registrar en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño, y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento -- que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permi-

tan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

- g) Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis, Título Cuarto.
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i) En general, realizar todas aquellas

que la Ley y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III.2 Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, surgen por los conflictos que afectaban a la economía nacional y de aquéllos que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados, circunstancias estas, que llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir el 27 de septiembre de 1927, el documento por el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, posteriormente se expide un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

En principio debemos hacer una distinción, entre las Juntas Federales de Conciliación y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta, que cada uno de los tribunales tienen funciones específicas y delimitadas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran, de acuerdo al artículo 593 de la ley de la materia, por un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual funge como Presi-

dente, también se integra por un representante de los trabajadores sindicalizados y otro de los patrones. Por cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente; esto en el caso de las Juntas de Conciliación Permanentes, ya que también -- existen las Accidentales las cuales se integran y funcionan cada vez que es necesario.

La jurisdicción territorial de estas Juntas será -- asignada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus funciones las establece el artículo 591.

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y,
- III. Los demás que le confieran las leyes.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra por un representante del gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también se compondrá de uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente funcionando en Pleno o en Juntas Especiales.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella, según lo dispone el artículo 699, que a la letra dice:

Quando los conflictos -
a que se refiere el párrafo primero del
artículo que antecede, se ejerciten en
la misma demanda acciones relacionadas

con obligaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento o de Seguridad e Higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la -- Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su -- jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la -- Junta al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los -- que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la -- sustanciación y resolución exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e -- higiene, en los términos señalados en esta ley.

El artículo 527 de la citada ley, en su último párrafo, también nos habla de la competencia federal de la capacitación y adiestramiento y al respecto dice:

La obligación de las --
normas de trabajo corresponden a las --

autoridades federales, cuando se trate de:

... también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en materia de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

Como podemos ver, la aplicación de las normas de trabajo referentes a capacitación y adiestramiento de los -- trabajadores corresponde a las autoridades federales, las cuales serán auxiliadas por las locales, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas; según lo establece el artículo 527-A de la ley de la materia.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

III.3 Dirección General de Capacitación y Productividad

Esta es la pieza vertebral de los órganos que participan en la promoción, orientación y supervisión de los procesos de formación de los trabajadores del país.

Esta dirección, es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ella se encuentra depositada la realización del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y es ella quien realiza dos de las principales funciones en este proceso, la -- primera destinada a estudiar y promover la generación de -- empleos y propiciar y supervisar la colocación de los trabajadores; la segunda, que se encarga de la organización, promoción y supervisión de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y tercera, donde se ocupa del registro de las constancias que se otorgan a los trabajadores -- que reciben dicha capacitación y adiestramiento y que -- aprueban los exámenes de evaluación.

Congruente con lo anterior, se vio la necesidad de ex pedir el reglamento de la Unidad Coordinadora de Empleo, -

Capacitación y Productividad, en ejercicio de las facultades reglamentarias conferidas al Presidente de la República, en la fracción primera del artículo 89 Constitucional, expide su reglamento el 5 de junio de 1978.

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus unidades administrativas, - sus objetivos los encontramos en el artículo 537 de la -- ley.

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar

la colocación de los trabajadores; y,

IV. Registrar las constancias de hab
bilitades laborales.

III.4 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramien
to.

"Las comisiones mixtas están integradas por representantes de los trabajadores y de los patrones, cuya función es la de buscar soluciones internas a diversas cuestiones derivadas de la relación laboral, se establecen - por disposición legal o por acuerdo de las partes. Se denominan comisiones mixtas paritarias, cuando se componen por igual número de representantes de trabajadores y patrones". (35).

(35) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Ed. México 1982. P-77.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, se constituyen en cada empresa, son paritarias y se encargan de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se deben implantar para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, también deben sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos, esto deberá ser acorde con las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa.

Las comisiones, tienen como finalidad prevenir, conocer y resolver los problemas laborales, formular recomendaciones, proponer proyectos que se dirijan a la seguridad de los prestadores de los servicios y a la mayor armonía posible entre los factores de la producción.

En los contratos colectivos, podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias; esto lo establece el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Las comisiones mixtas contractuales, generalmente -
tienen facultades para formular su propio reglamento, -
sus integrantes discuten y resuelven con voz y voto so-
bre los asuntos de su competencia.

Prácticamente todas las vertientes y modalidades de
las relaciones individuales y colectivas de trabajo, --
son susceptibles de ser encauzadas y atemperadas por --
una comisión mixta obrero patronal.

Entre la diversidad de comisiones mixtas que se puede
den pactar, encontramos las de admisión, capacitación,
conciliación, escalafón, higiene y seguridad, de tabulado
lores, restauradora o revisadora del contrato colectivo
o del contrato-ley, así como otro tipo de comisiones --
que a diferencia de algunas de las anteriores no tengan
un carácter permanente y sólo se constituyan para la -
resolución de un problema técnico o que tengan una tres
cendencia especial.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestra---

miento, son vitales entre patrones y trabajadores, para que un trabajador realice una labor adecuada y suficiente, en beneficio propio, de la empresa y de la sociedad, necesita saber qué hacer, cómo hacerlo y contar con los elementos indispensables para hacerlo.

Tal es, la vital importancia de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, mediante las cuales pueden expresarse opiniones, inquietudes y sugerencias laborales para incrementar la productividad y elevar el nivel de vida económico y cultural de la clase trabajadora.

Estas comisiones, son extraordinarios canales de comunicación entre patrones y trabajadores, por ello los trámites para integrarlas se han simplificado al máximo.

Todos los jueves se efectúan reuniones en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales tienen por objeto proporcionar gratuitamente a los patrones o a sus representantes toda clase de información y explicaciones, para facilitar el cumplimiento de su obligación, con

sistente en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, de elaboración de planes, programas y la expedición de constancias de habilidades laborales. Esta información básica que se da al empresario, es en referencia a las disposiciones legales que forman parte de la obligación para capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Todo trabajador, tiene derecho a que su patrón se la proporcione, con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en su actividad.

Los trabajadores, a quienes se les imparte, están obligados a asistir puntualmente a los cursos, eventos, sesiones de grupo y demás acciones que formen parte del proceso respectivo.

Al término del curso, se debe aplicar un examen al trabajador, en caso de aprobar dicho examen, se le expedirá la constancia de habilidades laborales respectiva, que surtirá plenos efectos para fines de ascenso, dentro

de la empresa que la haya proporcionado.

Es sencilla la integración de las comisiones mixtas y su funcionamiento depende de la coordinación entre patrones y trabajadores.

III.5 Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Los comités, son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, integrados por ramas o actividades industriales, están organizados por la propia Secretaría, en ellos participan los patrones y trabajadores (libres y sindicalizados), lo anterior encuentra su fundamento legal en el artículo 153-L de la Ley laboral, que a la letra dice:

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.

En el artículo 153-K de la mencionada ley, se establecen las facultades de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, el cual a continuación se -- transcribe:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, 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, las cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

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 Cátalogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencias 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 produc-

tividad 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.

III.6 Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y --
Adiestramiento.

Tiene funciones similares a las de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, toda vez, que medante este organismo las entidades federativas colaboran para llevar a cabo los fines de estas actividades. Su base legal es establecida por el artículo 539 fracción III, inciso b) y c), que señala:

De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades.

III. En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

B) Estudiar, y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar - Comités Nacionales de Capacitación y -- Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como la fijación de -- las bases relativas a la integración de dichos comités.

C) Estudiar y, en su caso sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalan los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación

y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.

Estos consejos se encuentran integrados de acuerdo al artículo 539-A, de la forma siguiente: por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores, y de las organizaciones nacionales de patrones, teniendo cinco miembros por cada una de ellas, con sus respectivos suplentes.

Participan por el sector público, los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Educación Pública, Comercio y Fomento Industrial; Energía Minas e Industria Paraestatal; así como del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de los patrones, serán designados conforme a lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; este consejo será presidido por el titular de la Secretaría antes mencionada, el cual nombrará al secretario,

y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio consejo.

"Esta institución tripartita formada por los representantes mencionados se ha establecido a nivel nacional en cada una de las Entidades Federativas con la promoción e impulso de la Secretaría de Trabajo, han estado rodeados de cierta publicidad e impacto en el momento de su creación; pero no han operado en plan efectivo y la gran mayoría de dichos consejos, ni siquiera se han vuelto a reunir después de su integración". (36).

(36) CAVAZOS FLORES, Baltasar; Op. Cit. P-352.

CAPITULO IV
REGULACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN EL CONTRATO COLECTIVO

- IV.1 Establece capacitación y adiestramiento el contrato colectivo.
- IV.2 El manejo que se da en el contrato colectivo a la capacitación y adiestramiento.
- IV.3 Obligaciones establecidas para los trabajadores a quienes se imparte la capacitación.
- IV.4 Ventajas y desventajas que se encuentran en las formas estipuladas en el contrato colectivo sobre capacitación.
- IV.5 Su comparación con lo que establecen otros contratos de la Industria Minera del Carbón.
- IV.6 Eficacia de la capacitación y adiestramiento en el

contrato colectivo 174-VI que corresponde al --
Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Meta
lúrgicos y Similares de la República Mexicana,-
Sección 181 y Carbón y Cok, S.A.

IV.1 Establece capacitación y adiestramiento el contrato colectivo.

Toda vez que la capacitación y adiestramiento, como ya se dijo en el punto correspondiente, es un requisito establecido por ley, no importando la actividad a la que se dedique la empresa o la rama industrial a la que pertenezca; al celebrar un contrato colectivo de trabajo éste deberá contener las cláusulas que regularán la forma en que la empresa dará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de no ser así, la autoridad laboral correspondiente, dictará un acuerdo requiriendo a las partes a fin de que en un término de diez días, - den cumplimiento a dicha disposición, una vez cumplimentado, se tendrá por depositado el contrato, por éste el contrato colectivo que nos ocupa, sí contiene las cláusulas referidas.

Con respecto a este punto, podemos mencionar que el criterio que se sigue en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en especial el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos

Interiores de Trabajo, no se apega exactamente a los requisitos señalados por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones VII, VIII y IX en las cuales se señala lo siguiente:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá.

- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deberá impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo -

con esta ley.

En tanto, que la junta a través del señalado departamento, tiene por depositados los contratos con la sola mención de "la empresa se obliga a dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores como lo establece la ley de la materia", como es el caso de los contratos que regulan las relaciones en las empresas de la industria cinematográfica, lo cual no es correcto, pues como se puede ver, ésta mención no cubre ninguno de los requisitos señalados en el artículo y fracciones citadas, ni las disposiciones sobre ésta materia para el personal de nuevo ingreso y menos aún la integración y funcionamiento de las comisiones, que de acuerdo con la ley deberían estar señaladas en el contrato.

Lo anterior, es ampliamente criticable, porque sino se les exige a las partes que el contrato cubra estos requisitos, ¿cómo se le puede exigir a la empresa que de un efectivo cumplimiento a esta obligación? y por lo que hace al sindicato ¿porqué al momento de celebrar el

contrato no exige que se contemplen en él éstas disposiciones, si supuestamente, es el sindicato quien debe -- cuidar de los intereses de la clase trabajadora.

Por ésto, considero que es un error tener por depositado un contrato, sólo con la mención antes señalada, lo correcto sería establecer las formas por medio de -- las cuales se dará cumplimiento a las disposiciones señaladas por la ley.

IV.2 El manejo que se da en el contrato colectivo a la capacitación y adiestramiento.

El contrato colectivo de trabajo que regula las relaciones laborales en la empresa "Carbón y Cok", S. A., fue celebrado con el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

La empresa establece en su contrato una división -

respecto a sus trabajadores, en la forma siguiente:

a) Aprendices.- de acuerdo a lo establecido por la compañía en su contrato, son las personas que sólo podrán trabajar en los talleres o dependencias de superficie, estas personas deberán tener de 14 a 20 años de edad, demostrar haber cursado la instrucción primaria elemental, tener buenas costumbres y solicitarlo por medio del sindicato. Para su admisión, se establecen las siguientes reglas:

- I. Se tomará en cuenta en primer término, a los hijos de los trabajadores que hayan fallecido al servicio de la empresa.

- II. En caso de no existir quienes llenen los requisitos de que se habla en la fracción anterior, se dará preferencia a los hijos o hermanos del trabajador que tenga mayor antigüedad al servicio de la empresa.

III. De no haber solicitudes en las condiciones antes mencionadas, la vacante quedará al candidato que mayor antigüedad tenga en su solicitud, el número de aprendices será de tres como máximo.

b) En tanto que define a los trabajadores indistintamente, como empleados y obreros en general, amparados por el contrato de referencia y que presten sus servicios en los distintos departamentos del interior y exterior de la mina. En cuanto a ellos hace una subdivisión:

I. Trabajadores eventuales: como personal eventual se entenderá, el que ejecute trabajos eventuales o transitorios, como los de construcción de plantas o instalaciones nuevas, edificios, casas, oficinas, etc.

II. Trabajadores de planta: todos los que presten sus servicios para la compañía,

con excepción de los eventuales.

Dentro de éste contrato, podemos encontrar algunos - artículos que hacen referencia a la capacitación de los aprendices, con la cual, se cubre el requisito de la --- fracción VIII del artículo 391 de la Ley Federal del Traabajo, que como ya se apunto, se refiere a la capacita--- ción para los trabajadores de nuevo ingreso, a continua--- ción hablaremos de estos artículos:

Artículo 145. El tiempo de aprendizaje - será de cuatro años, durante los cuales los interesados serán distribuidos en los pue-
tos que juzgáre conveniente el mayordomo -- respectivo, bajo la dirección de un oficial.
Son obligaciones de los aprendices:

- I. Asistir con toda puntualidad a su --
trabajo.
- II. Obedecer las órdenes del oficial ba-
jo cuya dirección estén efectuando -

su aprendizaje.

Artículo 146. Los aprendices serán examinados cada año, o antes si así lo solicitan, por jurado máximo de peritos patronales y obreros. El jurado resolverá por mayoría de votos y en su caso certificará por escrito si el examinado tiene la aptitud necesaria para pasar al siguiente año, si se trata de primero o de segundo año de aprendizaje, o para trabajar en las ramas de su aprendizaje, si se trata de tercer o cuarto año.

Artículo 147. En caso de inconformidad del aprendiz, como resultado del examen que haya presentado, podrá solicitar uno nuevo, siendo inapelable el fallo de este último.

El aprendiz que haya sido reprobado dos veces consecutivas, será retirado del taller donde preste sus servicios

en calidad de aprendiz, sin responsabilidad de la compañía, pero ésta deberá utilizarlo en otro departamento, en la última categoría, siempre que haya vacantes.

Artículo 148. Al presentarse una vacante de oficial y haya ayudante y aprendices que aspiran a cubrirla, ésta se cubrirá con el ayudante respectivo y el aprendiz después del examen correspondiente, pasará a ocupar la vacante que produzca el ascenso del ayudante. Queda entendido que si el ayudante que le corresponda aprender es de primera, entonces el ayudante de segunda ocupará el lugar de éste y el aprendiz ocupará el lugar del segundo. Si ninguno de los ayudantes muestra competencia de su nueva categoría, entonces el aprendiz, previo examen, cubrirá la vacante de que se trate. Será requisito indispensable, que el aprendiz -- haya terminado su aprendizaje de cuatro -- años para poder ingresar al escalafón.

Artículo 149. Queda convenido, que por ningún motivo el aprendiz podrá trabajar -- tiempo extraordinario, ni tampoco trabajará los días de descanso semanal, obligatorios_ o festivos, ni desempeñará trabajos de barrerero o mozo.

Artículo 150. Una vez terminada la práctica del aprendizaje y obtenida la certificación correspondiente, se inscribirá al -- aprendiz en el escalafón respectivo, y se le dará la oportunidad de competir al presentarse las vacantes a que pueda tener derecho. Queda entendido, que los aprendices no lesionarán los derechos de antigüedad de los ayudantes de planta; y a los -- efectos de la competencia, la compañía dará las facilidades necesarias a estos últimos.

Artículo 151. Las vacantes que dejen los aprendices por ascenso, por ser aprobados o por que queden fuera del servicio de la com

pañía, serán cubiertas por aprendices de nuevo ingreso.

Artículo 152. La compañía evitará la presencia de los aprendices en lugares insalubres y los jefes y oficiales inmediatos, -- cuidarán de la seguridad de los aprendices en vista de su inexperiencia, además, tendrán la obligación de enseñarles con comedimiento el desarrollo de los trabajos que -- ejecuten. Los aprendices durante el período de aprendizaje, no serán utilizados -- supliendo las vacantes de trabajadores de -- planta. Los casos excepcionales serán resueltos entre la compañía y el sindicato, -- mediante el pago de la cantidad correspondiente a la categoría que vaya a desempeñar.

Artículo 153. Las herramientas serán ministradas a los aprendices sólo por recomendación de su jefe inmediato, siendo responsables aquéllos de las que amparen las fi--

chas respectivas, en los términos del contrato de referencia.

Artículo 154. Los aprendices disfrutaran de los salarios que se establecen en el tabulador anexo al contrato.

Como puede observarse, en ninguno de los artículos transcritos se expresa que sean parte de la capacitación y adiestramiento, sin embargo funciona como capacitación, toda vez que se prepara a los trabajadores para que al terminar sus cursos, éstos sean capaces de realizar trabajos en el interior de las minas, es cierto que estos cursos son sumamente largos, pues constan de cuatro grados que corresponden al mismo número de años, no obstante esto, es necesario, sobre todo en ésta industria donde los riesgos de accidente son muy altos, pues aún con este entrenamiento, el número de accidentes en la industria minera, son de los más altos en materia laboral, -- con ésto podemos imaginar lo que ocurriría si los trabajadores fueran enviados al interior de las minas sin previo entrenamiento.

Por lo que hace a la capacitación de los trabajadores restantes, debe señalarse que el contrato colectivo ya citado, se concreta única y exclusivamente a transcribir de la Ley Federal del Trabajo el artículo 153 en todos sus incisos, para que de esta forma se considere por parte de las autoridades laborales competentes, cumplido el requisito de incluir en el contrato que regulará las relaciones obrero-patronales, la capacitación y adiestramiento, sin que se haga adición o ampliación alguna a dichos preceptos, a fin de que pueda entenderse que se llevará a cabo conforme a las necesidades de la rama industrial que va a regular, y que cubriran de esta forma los requisitos del citado artículo 391 y las fracciones respectivas de la legislación laboral, por lo que y para no ser reiterativos se omite la transcripción ya que estos artículos se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo, y son la base en que se debe fundar la capacitación y adiestramiento pero no así la forma.

No es posible que un contrato se tenga por depositado con la sólo transcripción de los preceptos establecidos por la propia ley, si el objeto fundamental es señalar si

se cubrirán éstos requisitos y cómo se les dará cumplimiento; con lo expuesto aquí podemos confirmar el error de las autoridades laborales, pues si bien textualmente no es el mismo caso de la industria cinematográfica, que ya mencionamos, en el fondo si es lo mismo, pues en ningún caso se aportan las formas para dar cumplimiento a los preceptos legales.

IV.3 Obligaciones establecidas para los trabajadores a quienes se imparte la capacitación.

Hablaremos en primer término de las obligaciones para los aprendices, que siendo trabajadores de la compañía, son tratados en un capítulo especial, debemos dejar claro que el período de aprendizaje no se maneja en el contrato colectivo de trabajo como capacitación o adiestramiento, sino que fuimos nosotros quienes así lo encuadramos, dentro de sus principales obligaciones mencionaremos las siguientes:

- a) Cubrir un período de aprendizaje de cuatro años, presentar y aprobar los exámenes respec

tivos, para poder pasar al año siguiente;

- b) Asistir puntualmente a su trabajo; y,
- c) Obedecer al oficial bajo cuyas ordenes efectúen el aprendizaje.

Para el resto de los trabajadores, podemos decir que no tienen obligaciones, puesto que propiamente no se establece capacitación o adiestramiento para ellos, pues - como señalamos en el punto anterior el contrato colectivo no contempla las formas en que se cumplirá con esta obligación, no podemos basarnos en el contenido del contrato por ser sólo una transcripción de preceptos legales, que vistos en esta forma no representan obligaciones pero tampoco beneficio alguno para los trabajadores, porque realmente la compañía no se está obligando a nada, usa las disposiciones contenidas en la ley para cubrir - formalmente uno de los requisitos para tener por depositado el contrato colectivo, sin hacer verdaderamente ningún compromiso, pero con ésto logra que su contrato se - tenga por depositado, y evita también la multa a que ha-

ce referencia el artículo 994 fracción IV de la ley de -
la materia.

Con lo antes visto, podemos determinar que es urgente legislar al respecto a fin de obligar a las partes a cumplir con estas disposiciones, no sólo plasmandolas en un papel y olvidandose después de ellas. Un contrato colectivo con la sola transcripción de los preceptos contenidos en la ley, no se debería tener por depositado, -- pienso que para que ésto pudiera ocurrir debería obligarse a las partes a presentar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento, y posteriormente comprobar con la documentación respectiva, que esos planes y programas se han llevado a cabo, en el supuesto caso de que aún en éstas condiciones no se llevara a cabo, se podría facultar a los trabajadores para hacerlo del conocimiento de las autoridades, aún cuando ésto sea difícil por varias razones, por ejemplo en el último supuesto los -- trabajadores difícilmente acusarán a su patrón, por miedo a ser despedidos, en segundo lugar porque hace falta que comprendan por que deben exigir el cumplimiento de este derecho, haciendoles entender que redituará benefi-

cios en provecho suyo y de su familia, y, por último también los empresarios deben tomar conciencia de que entremás capacitado sea un trabajador mayores rendimientos aportará a la empresa para la que presta sus servicios.

IV.4 Ventajas y desventajas que se encuentran en las formas estipuladas en el contrato colectivo sobre capacitación y adiestramiento.

En cuanto al trabajador en general, el contrato en cuestión no contiene ninguna ventaja pues realmente no hay capacitación para ellos, pero en cambio si hablamos de las ventajas que tiene para un aprendiz son muchas, como se puede ver a continuación:

- I. El hecho de ser obligado a realizar un aprendizaje en cuatro años, le garantiza la obtención de conocimientos que podrá aplicar en la práctica de las categorías que logre obtener;

II. Tiene la seguridad de que en tanto sea aprendiz no desarrollará trabajos en lugares insalubres;

III. Dentro de su período de aprendizaje y en vista de su inexperiencia los jefes y oficiales inmediatos cuidarán de su seguridad; y,

IV. Estos mismos deberán enseñarle con comedimiento el desarrollo del trabajo que va a ejecutar.

Como se puede observar, en relación con las pocas obligaciones que le señala el contrato, las ventajas -- son muchas, esto es bueno para el trabajador que empieza a prestar sus servicios en una rama industrial tan peligrosa como la minera, pero por esto mismo como es posible que prácticamente se omíta la capacitación para el resto de los trabajadores, si son los obreros que -- trabajan en el interior de las minas, quizá quienes más necesitan de ella por los riesgos que representa su trabajo, pues en tanto que el aprendiz va a laborar fuera de la mina, el otro está desarrollando su actividad dentro de ésta.

Aclaremos que no estamos en contra de las ventajas que representa para el aprendiz, pero si sería de gran utilidad para el trabajador que desempeña su labor en el interior de las minas, que se le impartiera un conocimiento que le ayudara a un mejor desarrollo de su trabajo, y a prevenir los accidentes que pueden ocurrir, y -- que quizá con una capacitación adecuada se pudiera evitar, logrando así un mejor nivel de vida para los trabajadores y su familia, además no hay que olvidar, que la ley no sólo establece que se de capacitación o adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso que sería el caso de los aprendices, sino al trabajador en general -- sin importar la categoría que ocupen o el tiempo que lleven desempeñando la actividad.

IV.5. Su comparación con lo que establecen otros contratos de la industria minera del carbón.

Para la realización de este punto, revisamos los contratos colectivos de la industria minera, en especial -- los que regulan las relaciones laborales en las minas de

carbón y que se encuentran debidamente depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de los cuales sólo tomamos como ejemplo dos de ellos, pues encontramos que estos contratos están redactados en los mismos términos, ya que son contratos de los llamados de machote.

Los contratos tomados como ejemplos para realizar la comparación son: CC-120/87-VI celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; Sección 181 y la empresa "Minera Cumobabi", S. A. de C. V.; y el CC-162-VI celebrado entre el sindicato antes mencionado y la empresa - "Carbonifera San Patricio", S.A. de C.V.

Debido a que la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, en la rama industrial de la minería, pertenece al sindicato antes mencionado, y como ya se dijo, estos contratos son elaborados sobre machotes, en los que sólo se dejan los espacios para datos muy específicos, como el nombre de la empresa, el domicilio o los domicilios en los que tendrá aplicabilidad tal contrato, - la fecha de vigencia y algunos otros similares, por lo -

demás su contenido es exactamente el mismo; haciendo referencia a la capacitación y adiestramiento que es nuestro tema, sale sobrando hablar de su tratamiento en estos contratos, toda vez que incurren en el mismo error que el contrato tipo, es decir se limitan a hacer la transcripción textual del contenido de los artículo 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

IV.6 Eficacia de la capacitación en el CC-174-VI que corresponde al Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 18, y Carbón y Cok, S. A.

En la forma que se establece la capacitación, no sólo en éste contrato, sino en todos los contratos de la industria minera, tiene eficacia sólo para el aprendiz, decimos esto porque sí bien no se le da tratamiento con este nombre el aprendizaje es sólo para los trabajadores de nuevo ingreso, los cuales no entran a las minas sin antes realizar un curso de cuatro años, en los cuales como pudimos ver se les va entrenando para que posterior--

mente puedan desarrollar su labor en el interior de las minas, en éste sentido la capacitación para los aprendices es muy eficaz, mucho más que en cualquier otro tipo de capacitación que establezca otro contrato en otra rama industrial; pero para el trabajador en general, no se puede decir que se establezca capacitación y adiestramiento, aunque formalmente si se encuentran contempladas las cláusulas que al respecto exige la ley de la materia, éstas no tienen ninguna eficacia pues, son transcripciones literales de los preceptos legales establecidos por la propia ley, de aquí que para nosotros estas cláusulas no sirven de nada y de nada han de servirle al trabajador, pues nosotros no queremos saber qué es lo que la ley señala al respecto, queremos saber cómo y cuando se les dará cumplimiento, en cuanto al trabajador, cómo podría exigir su cumplimiento, si no se mencionan los planes y programas para llevarlas a cabo. El contrato en el tratamiento que da a la capacitación y adiestramiento es muy amplio, pero carece de eficacia, si en lugar de transcribir textualmente todos los artículos establecidos en la ley, se concretara a decir los períodos de capacitación, donde se llevará

a cabo, cuando, por qué personas, cuál será su duración, etcétera, sería realmente eficaz, porque en realidad su tratamiento es ilógico, no es posible que las autoridades que deben impartir justicia se sujeten a la fuerza, importancia o influencias de un sindicato para tener por depositados contratos colectivos que contienen aberraciones como ésta, que no benefician en nada a la clase trabajadora, las autoridades responsables deben estudiar -- más a fondo los contratos. No estamos hablando sólo de los contratos relacionados con ésta industria, sino de todas las ramas industriales, por lo que es necesario exigir el exacto cumplimiento de éstos requisitos, y no tener por depositado un contrato colectivo hasta en tanto no cubran cabalmente estos, imponer sanciones más -- fuertes, no sólo a la empresa como se hace actualmente, pues desde un punto de vista empresarial entre menos gastos haya más utilidades y quién podría reclamar a un empresario por pensar así, pero el sindicato que está obligado a cuidar los intereses de sus agremiados y no lo -- hace se le debería multar, porque si es comprensible el punto de vista del empresario, no lo es, el del sindicato que vive de los trabajadores.

Si un contrato no cubre los requisitos, sin importar quién sea el sindicato titular, no se debe tener por depositado hasta que los haya cubierto, de otro modo lo -- que sucede en éste tipo de contratos va a seguir igual - y ésto será en detrimento de la clase trabajadora.

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

I. De lo señalado en el transcurso de este trabajo, llegamos a la conclusión de que la capacitación y adiestramiento, no son conceptos nuevos en virtud de que todos los países, han procurado a lo largo de su historia, que todos los trabajadores que integran la fuerza productiva, cuenten con los conocimientos necesarios para que sus labores resulten de mayor eficacia tanto en forma -- cualitativa, como cuantitativamente hablando, o sea, tanto en buena calidad de los productos por ellos manufacturados o servicios prestados, como en su mayor volumen de producción.

II. Que la formación profesional para el trabajo -- atrae grandes beneficios para los trabajadores, toda vez que, encontrándose mejor preparados, pueden aspirar a mejores puestos dentro del centro laboral en el que prestan sus servicios, lo que se traduce en mejoras económicas, con la consabida elevación de su nivel social.

III. La capacitación y adiestramiento, elevado al --

rango de garantía constitucional en favor de los trabajadores, persigue el mejoramiento de su nivel de vida, - al propiciar mediante una mejor preparación la posibilidad de ascensos.

IV. La capacitación y adiestramiento propuestos por la Ley Federal del Trabajo son la mejor opción para fortalecer el desarrollo integral del país.

V. Como se puede ver en el desarrollo de esta tesis, los contratos colectivos de trabajo, para la industria - minera, no cumplen cabalmente con los requisitos señalados por la ley de la materia.

VI. En atención a la importancia anteriormente señalada, se debe establecer un medio de control más eficiente, que vigile su efectivo cumplimiento.

VII. Como se ha demostrado en el desarrollo de éste trabajo, los contratos colectivos en general y los que regulan las relaciones laborales de la industria minera, no cumplen en ninguna forma con el requisito de la capacitación y adiestramiento, en virtud de que se concretan

únicamente a transcribir el artículo 153 con todas sus --
fracciones (y en algunos casos ni ésto), para dar cumpli
miento a dicho requisito, lo que es erróneo, ya que no -
debe tenerse por complimentada tal situación, por una so
la transcripción, sino que éste, como principio general
debe adecuarse a las necesidades de la rama industrial -
que pretende regular el contrato y será hasta éste momen
to, en que se de cabal cumplimiento al mismo.

VIII. A las cláusulas de capacitación y adiestramiento, se les otorga una naturaleza diferente a la que real
mente tienen, ya que tanto los sindicatos como los patro
nes y principalmente los primeros, le dan tratamiento de
medio, para darle válidez a un contrato colectivo, y no
elque poseen fundamentalmente ya que en todo caso será -
el contrato colectivo el medio por el cual se plasma y -
se cumple la capacitación y adiestramiento dada la impor
tancia que tiene, ya que aún cuando se trate de un con-
trato de carácter local en lo referente a la capacita---
ción y adiestramiento, ésta se considerará de competencia
federal y su revisión y cumplimiento se encuentra a car-
go de autoridades federales.

IX. El vicio que se tiene respecto a la capacitación y adiestramiento de considerarlo como mero requisito de forma, también se tiene en las Juntas Federales al concretarse únicamente a requerir a ambas partes (sindicatos y patrones) a dar cumplimiento en el contrato respectivo a las cláusulas citadas, pero para el efecto de dar trámite y tenerlo por depositado, para lo cual sólo es necesario decir que se dará cumplimiento a los preceptos respectivos.

X. Una forma de subsanar el vicio de que se habla en el punto anterior, podría ser al momento de presentar el contrato, se le diera un trámite normal con la sola mención de que se dará cumplimiento a la capacitación y adiestramiento, de acuerdo a lo establecido por la ley, concediéndose un término a fin de que las partes involucradas presenten los planes y programas que la empresa - éste llevando a cabo para dar un efectivo cumplimiento y a partir de este momento se hablaría de que el contrato se encuentra debidamente depositado.

XI. En lugar de imponerle multas a las empresas a --

efecto de que cumplan con las disposiciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, éstas sanciones deberían imponerse al sindicato, ya que éste es quién debe vigilar los intereses de sus agremiados, y de esta forma se vería como se preocupa más por cuidar los derechos de los trabajadores, y no sólo se ocupara de que se plasmen en el contrato colectivo un sin número de cuotas y pagos que tanto los trabajadores como los patrones deben cubrir al sindicato.

B I B L I O G R A F I A

Aguiar Mendoza, Jorge, EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE -
LOS MENORES, Editorial Muñoz, Colección Atlamiliz--
tli, México, 1970.

Alcalá Zamora y Castillo, Luis, TRATADO DE POLITICA LABO
RAL Y SOCIAL, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1972.

Alonso García, Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Edi
ciones Editorial Ariel, 4a. edición, Barcelona, Espa
ña, 1973.

Alvarez del Castillo, Enrique, LOS DERECHOS SOCIALES DEL
PUEBLO MEXICANO, Editorial Porrúa, S. A., México, --
1979.

Amerena S., José Antonio, EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y -
CAPACITACION OBRERA, México, 1969.

Barbagelata, Héctor Hugo, LA LEGISLACION MEXICANA SOBRE -
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA --
DEL DERECHO LATINOAMERICANO, Editorial Popular de los
Trabajadores, México, 1981.

Battaglia, Felice, FILOSOFIA DEL TRABAJO, Traducción espa
ñola de Elías de Tejada, Madrid, 1955.

Becerra González, María, DERECHO MINERO EN MEXICO, Editio
rial Limusa Wiley, 1a. edición, México, 1983.

Benavides, Luis y otros, CAPACITACION PARA EL TRABAJO, -
Editado por el Centro para el Estudio de Medios y Pro
cedimientos Avanzados de la Educación, México, 1976.

Beyer Esparza, Jorge Edmundo, CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN
TO EN EL TRABAJO, Editorial Empires, S. A. de C. V.,
México, 1982.

Borrajó DaCruz, Efrén, INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL --
DEL TRABAJO, Editorial Tecnos, 4a. edición, Madrid, -
España, 1936.

Cabanellas, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Bibliográfica Omeba, Volumen I, Buenos Aires, 1968.

Cabanellas, Guillermo, CONTRATO DE TRABAJO, Editorial Bibliográfica Omeba, Volumen I, Buenos Aires, Argentina, 1963.

Camacho Enrriquez, Guillermo, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Temis, Tomo I, Bogotá, Colombia 1961.

Camerlynk Guillaume, Hubert, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Aguilar, Madrid, España, 1974.

Campillo Sainz, José, LA EJECUCION DE TRABAJOS REGULARES EN LAS MINAS, Editorial Jus, S.A., México, 1952.

Castorena J., Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, Editorial Fuentes Impresores, México, 1973.

Cavazos Flores, Baltazar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, México, 1983

Davalos Morales, José, OBJETO DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL DERECHO LABORAL IBERO--AMERICANO, Recopilador Baltasar Cavazos Flores, Editorial Trillas, México, 1983.

De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomos I y II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1976.

De Ferrari, Francisco, DERECHO DEL TRABAJO, Volumen I y II, Ediciones de Palma, 2a. edición, Buenos Aires, Argentina, 1976.

De la Cueva, Mario, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., 2a. edición, Tomo I, México, -- 1980.

Deveali, Mario, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, La Ley S. A., Editora e Impresora, Buenos Aires, 1964.

Gallar, Folch A., DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, Editorial Labor, S. A., Barcelona, España, 1936.

Guerrero, Euquerio, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.

Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., 11a. edición, México, 1980.

Muñoz Ramón, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, México, 1976.

LA MINERIA EN MEXICO, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero, Editorial CEHSMO, México, -- 1980.

LA MINERIA EN MEXICO, Comisión de Fomento Minero, Editorial CFM, México, 1984.

León Portilla, Miguel, LA MINERIA EN MEXICO, Editado por la UNAM, México, 1988.

Olivera, Toro, Jorge, MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO, Editorial Porrúa, S.A., 5a. edición, México, -- 1988.

ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY DEL TRABAJO, Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley del Trabajo, 1931-1981, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

Pérez Botija, Eugenio, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Tecnós, Madrid, 1960.

Pozzo, Juan D., MANUAL TEORICO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Buenos Aires, 1961.

Sánchez Mejorana, Carlos, NOTAS SOBRE LA EVOLUCION Y TENDENCIAS ACTUALES DEL DERECHO MINERO MEXICANO, Editado por la Academia Mexicana de Jurisprudencia y Legislación, México, 1944.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1988.

Ley Federal del Trabajo, 5a. edición de la Secretaría --
del Trabajo y Previsión Social, México, 1984.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez
Fonseca, Editorial Pac. 5a. edición, México, --
1985

Reglamento de la Ley Reformatoria del Artículo 27 Consti-
tucional en Materia de Minería, Editorial Porrúa,
S.A., 18a. edición, México, 1987.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Director Lic. Jorge Madra-
zo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1987.

NUEVO DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Es-
pañola, Tomo I, 20a. edición, Madrid, 1984.

DICCIONARIO MANUAL ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Revi-
sión y prólogo de D. Samuel Gali Gaya, 4a. edi-

ción, Barcelona, 1978.

Escriche, Joaquín, DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA, Editora e Impresora Norba California, Ensenada, B. C.; 1984.

NUEVO DICCIONARIO ILUSTRADO SOPENA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Editorial Ramón Sopena, Barcelona 1981.

REVISTA LAUDO, Número 33, Volumen 4o., Octubre 1988, Director Licenciado Antonio Durán.