



301809
58
rej.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**APLICACION DEL REGIMEN JURIDICO EN
LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN MEXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FERNANDO TELLO MAGAÑA

PRIMER REVISOR
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR
SEGUNDO REVISOR
LIC. EDUARDO BOLLOLI MARTIN DEL CAMPO

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



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.

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.1	En la antigüedad	1
I.2	Edad Media	4
I.3	Epoca Contemporánea	7
I.4	El Derecho del Trabajo en México ...	16

CAPITULO II EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. LA ENSEÑANZA, COMO MEDIO DE PREPARACION IDEOLOGICA PARA LA CLASE OBRERA

II.1	Ubicación de nuestro Derecho Laboral en el ámbito jurídico	32
II.2	Confusión doctrinaria sobre la esencia del Artículo 123 Constitucional ...	35
II.3	Necesidad de contemplar los fines del Artículo 123 Constitucional.....	36
II.4	Reformas al Artículo 123 Constitucional, en relación a la Capacitación y Adiestramiento	40
II.5	Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, sobre la Capacitación y Adiestramiento.....	43

CAPITULO III CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

III.1	Concepto, objetivos y limitaciones de la Capacitación y Adiestramiento	46
III.2	Sujetos, lugar, tiempo, plazos y requisitos que establece la Ley	65
III.3	La capacitación y adiestramiento en la relación colectiva de trabajo	82
III.4	La Comisión Mixta, Comités Nacionales para las Ramas Industriales y sus diversas actividades	88
III.5	Consejo Nacional y Consejo Estatal Consultivo	94
III.6	El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	96

**CAPITULO IV EL ARTICULO 153-X D ELA LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO**

IV.	Juntas de Conciliación y Arbitraje. - Su competencia en esta materia	100
IV.2	Conflictos Colectivos, Jurídicos y Eco nómicos	115
IV.3	Conflictos Individuales	122
IV.4	Acciones Laborales en materia de ca- pacitación y adiestramiento	124
IV.5	Sanciones al patrón que no cumple la obligación de capacitar y adiestrar - a sus trabajadores	128
IV.6	Situaciones especiales en la capacita- ción y adiestramiento	131

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Antes de iniciar nuestras investigaciones y a manera de introducción, debo advertir que el deseo de manifestar en forma concisa la motivación personal por la cual he elegido como tema del presente trabajo recepcional, un aspecto de singular importancia, como lo es el de las consideraciones sobre la capacitación y el adiestramiento de la clase obrera en nuestro país.

Considero que aún cuando el tema ha sido tratado frecuentemente por diversos teóricos del Derecho del Trabajo, no ha sido suficientemente estudiado en torno a la aplicación de los preceptos que regulan el régimen en cuestión, por parte de las autoridades que de una u otra manera intervienen en la aplicación de la Legislación laboral.

Ahora bien, el régimen jurídico de capacitación y adiestramiento en México, generado a raíz de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo de 1931, presenta gran originalidad en nuestro medio y existe mucha importancia dados los objetivos que plantea. Asimismo, regula las situaciones que derivan de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, mismas que sin una interpretación adecuada pueden motivar problemas de aplicación.

En mi estudio pretendo, luego de referirme inicialmente al aspecto histórico de esta materia, analizar, estructurando los preceptos legales correspondientes, los componentes fundamentales del régimen jurídico de capacitación y adiestramiento, señalando entre otros aspectos, el fundamento jurídico de la obligación, el lugar en que se debe llevar a cabo los tiempos y plazos para el cumplimiento de aquella, los alcances y objetivos de la Ley, las sanciones que contempla, aspectos referentes al instrumento que el Estado utiliza como coordinador de la tarea respecto a la materia. Planteo algunas interrogantes en cuanto a los trabajos rutinarios, temporales o situaciones de rebeldía a la capacitación y al adiestramiento. Y en este sentido, uno de los objetivos principales del análisis, será el relacionado a la forma de resolución de los conflictos entre patrones y trabajadores, aspecto que nos conduce al tratamiento de temas como la competencia, la relación individual y colectiva de trabajo; y por supuesto, al campo del Derecho Procesal.

A través de mi trabajo me permito incluir algunas su gerencias que estimo pertinentes, con el fin de modificar ciertos artículos de la Ley Federal del Trabajo, para que de esta manera se logren despejar algunas incógnitas que han quedado sin resolución y que a mi criterio suscitan conflictos de aplicación y propician situaciones problemáticas. Y en este orden, he de señalar que abordo el presente estudio dentro del marco de evolución del Derecho del Trabajo, contemplando a la capacitación y al adiestramiento como un nuevo logro dentro de los

derechos sociales del trabajo, por lo cual hago referencia a los antecedentes históricos del mismo.

Por último, cabe destacar que el tema viene a ser de gran relevancia en la actualidad, ya que sin capacitación y adiestramiento, nuestro país no podrá llegar al desarrollo que requiere en el camino hacia la industrialización. El Estado ha dado el paso inicial al legislar y sistematizar la materia; los objetivos son ambiciosos a largo plazo y requieren la participación de todos los implicados en el proceso productivo. Por tal motivo, pretendo hacer un enfoque desde el punto de vista jurídico y social del problema en cuestión en mis investigaciones.

**CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DEL
DERECHO DEL TRABAJO**

I.1 En la antigüedad

I.2 Edad Media

I.3 Epoca Contemporánea

I.4 El Derecho del Trabajo en México

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.1 EN LA ANTIGUEDAD

Los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo no son muy remotos, no así el de las relaciones entre patronos y trabajadores, que arrancan desde el momento en que se utilizó la fuerza humana del trabajo para producir satisfactorios económicos. Así es que debemos distinguir entre el aspecto jurídico y el aspecto social e histórico; el primero es producto de la sociedad capitalista moderna, por tanto, no lo conoció ni pudo conocerlo, las más antiguas comunidades humanas. Y en este orden, partiremos haciendo una síntesis histórica del Derecho Laboral en Grecia y en Roma, por ser las civilizaciones más adelantadas en la antigüedad.

Así tenemos que, en la estructura de la polis griega, como en todos los pueblos de la antigüedad, prevaleció una profunda división de clases: el hombre libre, por un lado, y por otro el esclavo, que frente a aquél era considerado como un bien patrimonial, objeto y no sujeto de la relación jurídica. Por otra parte, a pesar de la implantación de una industria familiar, no encontramos en Grecia un reglamento de trabajo, sin embargo, si existieron de manera muy reducida algunas asociaciones de artesanos, que se constituyeron más bien para ac

tuar una política o con fines de ayuda mutua; pero no para ocuparse de los problemas del trabajo de sus agremiados, ya que por regla general, los artífices eran esclavos. En tal virtud, se puede afirmar que en la Grecia antigua no se esbozó siquiera la idea de un derecho del trabajo.

Podemos decir entonces que, Platón y Aristóteles, los más grandes pensadores griegos, expresaron sus ideas a favor de la intervención del Estado en asuntos económicos y se declararon en contra de un orden natural. Ambos pensadores reconocieron y justificaron la esclavitud en beneficio del Estado; ellos fueron socialistas. Contrariamente a esas ideas, los sofistas sostuvieron el principio de la preeminencia del individuo frente al Estado; condenaron la esclavitud y afirmaron la existencia de un orden natural y consideraron que la industria era tan importante como la agricultura; pero de tales penamientos no se intuye nada importante para nuestra materia (1)

Conforme pues a las reflexiones que anteceden, debemos señalar que los vestigios más remotos de una organización y regulación del trabajo, los encontramos en Roma. La instauración de los "colegia epificum" o colegios de artesanos, operados por esclavos, fue el germen de una incipiente regulación del trabajo, y si bien es verdad que durante la República la importancia de estos colegios fue casi nula, también es cierto

(1) CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores, S.A. México, 1973. Página 23.

que en el Imperio —con Marco Aurelio y Alejandro Severo—, a los "colloguius" se les reconoció una gran importancia a tal grado que se les autorizó para que redactaran sus propios estatutos. Sin embargo, debido al espíritu religioso y mutualista que los caracterizaba, los colegios nunca llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos.

Acorde con ese estado de cosas, debemos considerar que en las figuras jurídicas conocidas como "locatio conductio operis" y "locatio conductio operarum", se encuentra la primera y más antigua reglamentación de la prestación de servicios, enmarcada en una concepción civilista, por supuesto. El Doctor Mario de la Cueva, refiriéndose al problema expresa lo siguiente: "Si bien Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la "locatio conductio imperis" y la "locatio conductio operarum", que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo" (2). Pero no debemos olvidar que para los romanos el trabajo era jurídicamente una "res" al que consideraban como un objeto de mercaderías, que únicamente le reconocían un valor material.

(2) CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Página 25.

I.2 EDAD MEDIA

Como una evolución de los colegios de los artesanos, y debido a la transformación de la economía familiar a una economía de ciudad, aparecen en la época conocida como Edad Media, las corporaciones de gremios cuya principal característica era que éstos los formaban hombres libres.

Podríamos considerar, en consecuencia, que en la Edad Media como una reglamentación laboral venían a ser las normas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones tendientes a la protección de los productores, sacrificando en aras del bienestar de éstos, a los trabajadores. Por tal razón es comprensible nuestro punto de vista que sostiene que esas reglas no pueden considerarse como un derecho del trabajo; toda vez que no contuvieron disposiciones favorables para el trabajador.

Conforme a ese orden de ideas, dentro de la corporación se conocían tres categorías: a) Aprendices; b) Compañeros u oficiales; y c) Maestros. Los aprendices eran tenidos como hijos de familia en el taller o en la casa del maestro, ya que a cambio de la enseñanza, alimentos y vestidos tenían impuesta la obligación de servir como domésticos, además de la relación de los trabajadores más sencillos en el taller.

Asimismo, la mecánica para los ascensos de una categoría a la otra, era de la siguiente manera: el aprendiz que -

llegaba a la mayoría de edad y había adquirido los conocimientos necesarios, pasaba a la categoría de compañero, desempeñaba los trabajos de ayudante de maestro y percibía un salario. Para los compañeros u oficiales existían pocas posibilidades de ascenso a la categoría de maestros, pues aunque el ascenso podía obtenerse en dos formas, las condiciones y los exámenes eran excesivamente rigurosos, que los que podían lograrlo eran muy pocos, dado el bien organizado monopolio de los maestros. Las dos formas de ascenso de los compañeros, eran a saber: --

- 1) Cuando en la ciudad se presentaba una vacante de la categoría de maestro; y
- 2) Cuando sus conocimientos lo acreditaban para ser considerado como maestro y recibía del municipio la autorización correspondiente para fundar un nuevo taller.

La corporación era una organización cerrada, compuesta de un número determinado de talleres o centros de producción en donde el maestro era el dueño, y bajo sus órdenes trabajaba un compañero u oficial y uno o varios aprendices. La corporación venía a ser la unión de los pequeños propietarios o maestros; las finalidades de las corporaciones eran las de defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros, teniendo un carácter eminentemente patronal; y era evidente que funcionaba en ellas un rudimentario derecho del trabajo que regulaba las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices; pero la regla de trabajo no se dictaba para dar un mínimo de protección al trabajador, sino por el contrario, eran reglas protectoras de los intereses del patrón o maestro.

El régimen corporativo funcionaba un "Consejo de Maestros" integrado que controlaba la producción, fijaba los precios y determinaba la conveniencia, o no, de abrir nuevos talleres, también tenía la facultad de decidir sobre los ascensos de los compañeros u oficiales; es de entenderse que con todas esas atribuciones, los maestros por medio de las corporaciones, fueron verdaderas asociaciones patronales para la defensa de sus intereses comunes, adquiriendo tal influencia en la economía y política en las sociedades de su época, que en algunas ciudades los maestros crearon sus propios tribunales para impartir justicia en materia de trabajo, tribunales en los que ni los compañeros ni aprendices estuvieron representados.

Por otra parte, podemos decir que la producción corporativa respondió a ciertas condiciones históricas, que al cambiar produjeron necesariamente su ruina al resultar insuficientes ese tiempo de organización para satisfacer las necesidades de los hombres y de los pueblos. Ese cambio de condiciones fueron el aumento de relaciones entre los Estados, el progreso de la ciencia y de la técnica, el descubrimiento de América y de las nuevas rutas, que trajeron como consecuencia el comercio, el desarrollo del capital y principalmente, el auge de las ideas liberales que proclaman la libertad para el trabajo. Y por otros datos que nos aporta la historia, sabemos que el régimen corporativo entró en crisis casi al mismo tiempo en todas las ciudades, y que en algunas se dictaron leyes que las suprimieron, ya que las consideraron un obstáculo para el desarrollo de la economía de esos países.

Por lo tanto, fue así como en febrero del año de 1976, el ministro Jacques Turgot promulgó un Edicto, por virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones. Sin embargo, y debido a la fuerza de que gozaban los maestros, las corporaciones sobrevivieron a ese Edicto; fue hasta el año de 1978, con la Revolución Francesa, cuando desaparecieron en forma definitiva; y finalmente, la Ley Chapelier del año de 1971 prohibió toda reorganización de las corporaciones. Esta Ley fue más lejos todavía ya que prohibió toda clase de asociaciones, cualesquiera que fueran las formas que se le dieran y estableció definitivamente la libertad de trabajo.

I.3 EPOCA CONTEMPORANEA

En principio, debemos destacar que desde el Renacimiento encontramos que las tendencias individualistas y liberales, venían adquiriendo una marcada influencia en el pensamiento filosófico. En este orden, Juan Jacobo Rosseau, el teórico de la Revolución Francesa, es uno de los principales exponentes de estas ideas; la esencia de la doctrina Rousseauiana - la encontramos en los siguientes conceptos: "Los hombres son - por naturaleza libres e iguales, no obstante esto, la mayor - parte al nacer se encuentran encadenados. Hubo una época en la historia de la humanidad en que los hombres vivieron en un estado de naturaleza, esto es, de acuerdo con el principio de la igualdad de derecho; no existía ningún poder sobre ellos, menos el dominio del hombre por el hombre, pues la libertad y la igual-

dad eran los únicos principios que regían sus relaciones. Esta situación desapareció con la creación de la propiedad privada. pues en el momento en que el hombre dijo: ésto es mío, excluyó del goce de la cosa a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad". (3)

Por tal motivo, el pensamiento de Rousseau, quedó reducido a una fórmula que la burguesía llenó con la estructura económica que se había venido formando y la fuerza de los poseedores se impusieron una vez más al pensamiento filosófico y a las ideas de justicia. El liberalismo no constituyó una filosofía determinada ni un programa político concreto, sino la actividad fundamental de un determinado grupo social: la burguesía, clase capitalista, que surgió con el desarrollo del comercio y el nuevo tipo de relaciones económicas.

Podemos concluir entonces que el liberalismo fue la ideología de los poseedores, de los propietarios, de los comerciantes, cuya realización concreta fue la Revolución Industrial. La burguesía en esta etapa, reaccionó contra las instituciones feudales y la filosofía escolástica de la Edad Media, y proclamó el Estado nacional.

Se afirma que los teóricos de esta época se dedicaron a reforzar el Estado Nacional; y así surgieron teorías so-

(3) ROUSSEAU, JUAN JACOBO. Discurso Sobre Orígenes de la Desigualdad de los hombres.

bre lo económico que puso en auge el mercantilismo y en lo político el absolutismo monárquico. Una vez logrado el asentamiento definitivo del Estado Nacional y su fundamentación filosófica, aparece la segunda etapa del liberalismo: el dominio de la libertad individual y una gama de derechos morales, sociales y políticos, considerados como patrimonio natural del individuo. Observamos pues, que el Código de Napoleón al absorber las relaciones de trabajo, reglamentándolas en su capítulo tercero, por medio del contrato denominado "Arrendamiento de Obra y de Industria" dejó al trabajador a merced del patrón, al establecer que la voluntad de las partes era Ley suprema que regía los contratos. Principio este que en materia de trabajo fue la culminación del triunfo del individualismo liberal.

Considérese que es en Inglaterra, con el movimiento conocido como "Revolución Cartista" del año de 1824, en donde se puede afirmar que verdaderamente nació el Derecho del Trabajo, con una proyección clara y definida: lograr la justicia para la clase trabajadora. Este movimiento tuvo su origen en 1746, cuando Hargreaves inventó la primera máquina de tejer; invento que trajo como consecuencia el fenómeno de desocupación de un gran número de trabajadores de la industria del tejido, provocando una situación caótica y un descontento general en los trabajadores manuales, quienes al verse desplazados por las máquinas sintieron la necesidad de defenderse colectivamente. Nedd Ludd encabezó un movimiento, cuyo fin era la destrucción de las máquinas tejedoras, pues las consideraban como las causantes de todos sus males y penurias; la actitud del movimien-

to luddista hizo que en el año de 1812, el gobierno inglés promulgara una Ley imponiendo severas penas a los destructores de las máquinas, incluso la pena de muerte.

Debemos destacar que, a pesar de las drásticas medidas del gobierno, los trabajadores siguieron luchando por la reivindicación de sus derechos, y por medio de las "Trade Unions" lograron que en el año de 1824 el Parlamento Inglés les otorgara el reconocimiento de los derechos de libertad de coalición y libertad de asociación profesional. Estas conquistas se lograron y constituyeron un paso gigantesco en su lucha por la consecución de un régimen de justicia y equidad para el trabajador; así es como el cuatro de febrero de 1839, cincuenta y tres delegados abrieron la convención de trabajadores, conocida con el nombre de "Convención Cartista" por las cartas que los convencionistas enviaron al Parlamento.

Conforme a estas reflexiones, cabe agregar que desafortunadamente los convencionistas, en su mayoría trabajadores, crecieron de una conciencia definida para poder llevar a buen éxito los trabajos que la Convención se había propuesto, y por falta de una dirección adecuada, los delegados se dividieron en dos grupos: el primero encabezado por O'Conors y O'Brien, denominado "de la fuerza física", y el segundo grupo llamado "de la fuerza Moral", con Lovett a la cabeza. El primero sostenía que para poder lograr la justicia del trabajador era necesario una acción violenta, eran radicales; el segundo pensaba que sólo haciendo uso de argumentos morales se podía lograr

que el Estado reconociera sus derechos. Las discusiones se alargaron, y al terminar la Convención se pudo observar que sólo - se habían logrado unas cuantas conquistas políticas y muy pocos derechos para los trabajadores, lo que motivó cierto desaliento para éstos.

Con el transcurso del tiempo en el año de 1842, se - llevó a cabo una segunda Convención, en la cual se elaboró un verdadero programa de acción social y lo envió al Parlamento - para su aprobación, los trabajadores pensaron que podían presionar al Parlamento declarando una huelga general por un mes, pero no lograron que el Parlamento aprobara el plan de la Convención y su movimiento de huelga al que llamaron "Mes Santo", fracasó. Más adelante hubo otros movimientos similares, pero - para entonces, el gobierno ya había decidido no tolerarlos y - los reprimió por la fuerza, motivo por el que el movimiento - obrero en Inglaterra quedó estancado por varios años.

Por lo que se refiere a Francia, los datos indican - que en las primeras décadas del Siglo Diecinueve, el sesenta - por ciento de la población francesa eran agricultores; pero a medida que el proceso de industrialización se fue desarrollando, se originó la proletarización del hombre de la ciudad. El historiador Max Beer señala que entre los años de 1831 a 1839, existieron en Francia cuatro sociedades secretas que propugnaban por un régimen justo a favor de los trabajadores. Estas so - ciedades eran, a saber: "Los Amigos del Pueblo", La Sociedad - de los Derechos del Hombre", "Sociedad de las Familias" y "So-

ciudad de las Estaciones". Las dos primeras con tendencias democráticas burguesas; y las dos últimas representaban la corriente del socialismo utópico basado en las ideas de aquel tiempo, que predicaban Roberto Owen, Fourier, Sant-Simón, Proudhón y otros, que finalmente influyeron en el logro de una legislación del trabajo.

Sin embargo, podemos afirmar que fue en el año de 1848, con la publicación del manifiesto Comunista, de Marx y Engels, cuando verdaderamente el obrero francés tomó conciencia de clase, percatándose que únicamente mediante la acción revolucionaria podía lograr la transformación del régimen social y nunca por otros medios; la tesis clasista es sustentada por el autor a Manifiesto, como sigue: "La sociedad está dividida en dos clases que representan intereses antagónicos, el sistema capitalista de producción es injusto por naturaleza, pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre"; y agrega "El Estado y el Derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio a subyugar al proletariado, nada puede esperar éste de ellos, por lo que la redención del trabajo debe ser obra de él mismo".

Por lo tanto, con estas ideas el trabajador francés logró por medio de la revolución llevada a cabo en febrero de ese mismo año el establecimiento de la República, misma que creó las condiciones necesarias para una legislación laboral con importantes conquistas para los trabajadores, siendo las más notables las siguientes: el derecho al trabajo, basado en

el principio de que para poder vivir se tiene la necesidad de trabajar y, consecuentemente, existe la obligación del Estado de proporcionarlo a sus súbditos para que éstos puedan subsistir; igualmente lograron la creación de un Ministerio de Trabajo, cuya función era la organización y la creación de nuevas fuentes de trabajo de acuerdo con las necesidades de la clase trabajadora.

Acorde con lo anotado anteriormente, el Estado se vio obligado a expedir una Ley que creó los llamados "Talleres Nacionales", con el fin de proporcionar trabajo a todo aquél que no tenía ocupación en algún taller o centro particular. El Desocupado tenía derecho a ir a prestar sus servicios a esos centros de producción del Estado y recibir a cambio una remuneración, también obligó al Estado a dar amplio reconocimiento al derecho de asociación profesional, logrando posteriormente que la jornada de trabajo fuera reglamentada.

Conforme a este orden de ideas, observamos que fue Francia el segundo país en donde a fines del Siglo Diecinueve, se luchó por la implantación de un régimen de Derecho de Trabajo, como ha quedado expresado, fue en Inglaterra a través de los logros y el reconocimiento de ciertos derechos de los trabajadores.

Por lo que se refiere a Alemania, se puede decir que en este país existieron condiciones distintas a las que se dieron en Inglaterra y Francia. Alemania fue el corazón de dos co

rientes socialistas que aunque con ciertas discrepancias una de otra, de ellas surgieron dos grandes agrupaciones que influyeron en forma determinante en la creación de un Derecho del Trabajo. Estas agrupaciones fueron la Primera Internacional con Carlos Marx a la cabeza, y el Partido Obrero Social Democrata, con Lasalle, a los que se debe el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo en lo que toca a salarios y jornada del mismo.

La primera Ley del Trabajo que se dictó en Alemania, fue la del nueve de mayo de 1839, a la que siguieron las del 17 de enero de 1845, de febrero de 1849 y la del mes de marzo de 1856. En ellas se prohibió el trabajo de los menores de diez años en las minas y en la industria de la lana; asimismo se prohibió el trabajo nocturno para los jóvenes menores de doce años y se dispuso que unos y otros gozaran del tiempo necesario para asistir a las escuelas con el fin de terminar su instrucción, también se fijó el día domingo como día de descanso obligatorio, toda vez de que con anterioridad a estas leyes el trabajador europeo no gozaba ni siquiera de esta consideración; igualmente se dictaron algunas disposiciones de carácter higiénico para los centros de trabajo, autorizándose a cierto número de obreros para vigilar el cumplimiento de estas medidas de seguridad.

Posteriormente y debido a las exigencias, siempre crecientes de los trabajadores, el Canciller Bismarck, en el año de 1878, promulgó la Ley que se llamó "Antisocialista";

quedando por virtud de esta Ley disueltos los sindicatos social demócratas existentes. Cabe aclarar que la política de Bismarck tuvo una tendencia proteccionista, ya que durante su época nació lo que ahora se conoce como intervencionismo de Estado, en oposición al capitalismo liberal, que con Quesney proclamaba el principio de "dejar hacer, dejar pasar", ésto es, el liberalismo negaba toda intervención del Estado en la vida de los particulares y concebía sólo al Estado gendarme con la única función de vigilar por la seguridad, sin intervenir en los asuntos particulares.

Podemos afirmar que, ya para fines del Siglo Diecinueve, al Derecho del Trabajo se le reconocía una existencia autónoma; pero es en las primeras décadas del presente siglo cuando en Alemania alcanzó su más alto grado, ya que con la Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto del año de 1919, se elevaron al rango constitucional los derechos de los trabajadores alemanes.

Acorde con las reflexiones que anteceden, debemos destacar que en esta Constitución se introdujo como novedad para el Viejo Mundo, el hecho de reglamentar el derecho de propiedad y del trabajo, estableciendo que el primero no es privado sino que tendría una función social, y en lo referente al trabajo, se reglamentó en forma definitiva la jornada de trabajo, el salario y la organización colectiva de los trabajadores, se establecieron además los consejos de empresa que tenían como función vigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo y

organizar y regular las relaciones obrero-patronales. Esta Constitución como ya advertimos, se introdujo como una novedad para todos los países europeos (4), por lo que ejerció gran influencia en todas las legislaciones de los mismos, pudiéndose afirmar que en la actualidad la mayoría de esos países han incorporado a sus constituciones políticas, normas de trabajo.

I.4 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Una vez hecho un breve recorrido histórico por aquellos países, que en mayor o menor grado contribuyeron a una reglamentación del trabajo, pretendemos ahora hacer un somero estudio de la historia del Derecho del Trabajo en nuestro país. Para ello, analizaremos brevemente las principales etapas por las que ha pasado nuestro pueblo hasta llegar a la promulgación de la Constitución Política del año de 1917 mexicana.

Consideremos que en principio, la época precolonial nos merece poca atención en cuanto a los fines que perseguimos en nuestro estudio, pues aunque podemos citar las existencias de tres pueblos que formaron una alianza y cuya civilización dominó el territorio mexicano, y que son los aztecas, el tapteca y el acolhua, por los datos que nos aporta la historia, podemos afirmar que en estos pueblos no existió una reglamenta

(4) Resulta obvio el señalar que fue nuestro país, en 1917, el primero en elaborar una Constitución Política, en la que por primera vez se incorporó a la misma los derechos del trabajador.

ción del trabajo. Al respecto, nos dice el maestro J. Jesús -- Castorena que "en el pueblo azteca no se practicó la explotación del hombre por el hombre" (5).

Agrega el citado maestro Castorena que ni siquiera el trabajo de los prisioneros de guerra llegó a ser objeto de explotación y, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas y cultivar sus heredades, el trabajo era libre y sólo podría ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía. Los trabajadores forzosos en el pueblo azteca estuvieron a cargo de las clases inferiores: esclavos, siervos y tamemes; pero aún así, estas clases trabajadoras gozaban de ciertos privilegios, además de que su trabajo era remunerado.

Tenían la esclavitud como causa principal la comisión de un delito; era la pena impuesta a los que delinquieran; pero también había ocasiones en que el padre daba en esclavitud al hijo, y otras en que el hombre libre se sometía a ella. Esta esclavitud fue diferente a la europea, ya que aquí los esclavos se les seguía considerando como a personas con derecho a tener bienes propios, enajenarlos y sus hijos nacían libres, además los esclavos menores de edad podían ingresar al Calyecac y al Calmeyac, que eran los centros de cultura del pueblo azte

(5) CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Página 36.

ca, lo que ocurría con mucha frecuencia y donde recibían la - preparación necesaria para ejercer el sacerdocio o para la guerra (6).-

Asimismo, cabe destacar que el esclavo podía ser libre con el simple hecho de repudiar la esclavitud y refugiarse en el Templo; los siervos o mayeques eran los trabajadores del campo, los peones; éstos formaban parte de la propiedad rústica, razón por la que al operarse el traspaso de alguna propiedad territorial, la regla general era que los peones pasaban - como parte de ella, los tamemes eran los individuos que se dedicaban únicamente a los trabajos de carga, transportándola de un lugar a otro, ya fueran mercancías o personas. Constituían un simple medio de transporte que solamente ellos podían ejercitar.

Con el devenir histórico, al establecerse el gobierno colonial de los conquistadores, éstos impusieron su derecho y trasladaron a nuestro territorio las instituciones que en - esa época operaban en la península ibérica; fue así como en - las ciudades coloniales se implantó el régimen corporativo semejante al europeo, con las variaciones que a continuación señalaremos.

En este orden, debemos apuntar que en España las cor

poraciones gozaban de autonomía, con la libertad de regular - tanto la producción como las relaciones de trabajo de los apren dices y compañeros, en cambio, en la Nueva España la regulación se hizo a través de las Ordenanzas de Gremios, decretadas por el Virrey. En las Indias encontramos la regulación más avanzada en materia de trabajo, ya que esas leyes constituyen un ver dadero Código del Trabajo; las disposiciones más sobresalientes de este cuerpo de leyes son las que regulan la jornada, el salario y otras prestaciones favorables a los trabajadores. En relación al salario, dispusieron que éste debía pagarse en efec tivo y en "propia mano" , además de que se fijaron un término de ocho días para su pago; también regularon la implantación - de un salario mínimo para cada clase de trabajo e impusieron - la obligación del descanso dominical, la creación de escuelas y hospitales para la educación de los hijos y atención a los - trabajadores; en general, contenían varias medidas de previsión social a favor del trabajo.

Por otra parte, las Leyes de Indias establecían sanciones para quienes las violaran o faltaran a su cumplimiento; pero la buena voluntad de los legisladores que las crearon no fue suficiente para frenar la despiadada explotación que se ha ca ía de nuestro pueblo; sin embargo, hay que reconocer que estas leyes fueron muy avanzadas para su época y aún en la actua lidad son muy superiores a las que existen en algunos países - puesto que algunas ventajas y medidas proteccionistas que se - dictaron en aquella época aún en la actualidad no se conceden

a los trabajadores. Fray Bartolomé de las Casas nos dice que a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias no pudieron lograr una igualdad entre los conquistadores y los indios en la vida social, económica y política, y esto se debió a que las mismas no contenían disposiciones expresas que persiguieran una igualdad de derechos entre el conquistador y el indio.

Al comentar el maestro Tueba Urbina las Leyes de Indias, señala lo siguiente: "Si un servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminada a controlar la eficacia de las actuales leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo - eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de la caridad, limitándose a un culto seco y rutinario. Dos obstáculos impedían que se ejecutaran llanamente: la resistencia inerte e incommovible de los explotadores del trabajo servil de los indios y la incapacidad de estos infelices para tomar la responsabilidad de su propia libertad y la dirección o elección de sus tareas" (7).

Al extenderse la colonización española por todo el territorio mexicano se fundaron numerosos pueblos y ciudades - que pronto se convirtieron en grandes centros de explotación -

(7) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. Página 79.

del trabajo, siendo los más importantes los centros mineros - que tomaron un auge preponderante en la producción de riqueza para la metrópoli, pero al mismo tiempo fueron centros de explotación desmedida para los infelices trabajadores. El gobierno de la Colonia dictó múltiples Ordenanzas, que aunque mejoraron un poco las condiciones del trabajador, no fueron lo suficientemente eficaces para contener el descontento general y el repudio que indios, mestizos y criollos sentían en contra del inócuo sistema de explotación en manos de los peninsulares, ambiente que reinaba en la Colonia desde fines del Siglo Diecisiete, y que hizo que en el año de 1810, el pueblo oprimido y explotado tomara la bandera de la libertad.

Pues bien, a la consumación de la Independencia de nuestro país, podemos afirmar que las ideas de carácter social proclamadas por los iniciadores del movimiento armado de 1810, se habían perdido. Los curas Hidalgo y Morelos no sólo lucharon por la libertad de los pueblos, sino también de los hombres, ellos proclamaron, años antes de que lo hicieran la mayor parte de las naciones europeas y americanas, el derecho a la libertad que tiene todo hombre, independientemente de sus condiciones raciales o económicas. Y en este orden, Miguel Hidalgo plasmó sus ideales en el Decreto de seis de diciembre de 1810, en el que abolió, antes que otros países de la tierra, la institución de la esclavitud del hombre, y José Ma. Morelos cabe el honor de haber elevado a la ley constitucional los derechos del hombre y del ciudadano, en el Decreto Constitucional de Apatzingán de fecha 22 de octubre de 1814.

No obstante, para el año de 1821 las ideas de los - hombres del movimiento libertador se habían perdido, esto obedeció a la forma en que se consumó la Independencia, dado que al ser arrebatada la causa de la lucha de manos de los Insurgentes, la consumación se redujo a una simple desvinculación política de España, motivo por el cual las condiciones sociales del México independiente no acusaron ningún cambio. En materia de trabajo se siguieron aplicando las Leyes de Indias, - y en general las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, etc. esto es, siguió vigente el derecho español de la Colonia.

Como consecuencia a este estado de cosas y a medida que las viejas leyes españolas fueron cayendo en desuso, el gobierno independiente trató de sustituirlas a través de la expedición de reglamentos administrativos. Así, se expidieron reglamentos que regularon diversas actividades: de los artistas, de panaderías y tocinerías, etc. (8). En estos reglamentos encontramos varias disposiciones favorables para los trabajadores, el primero, por ejemplo reglamentó el despido de los artistas de teatros; el de panaderías y tocinerías impuso la obligación a los propietarios de estos establecimientos de proporcionar habitaciones cómodas y ventiladas a los operarios, redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias; reglamentó los préstamos a los trabajadores, limitó la responsabilidad de los panaderos para el caso de la pérdida del pan elaborado, disponiendo que el trabajador respondería de la pérdida únicamente

(8) CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Página 41.

cuando el artículo se perdiera por su culpa.

Viene a ser con las Leyes de Reforma cuando vemos - que nuestro país toma nuevos derroteros, tanto en lo social como en lo económico. La desamortización de los bienes del clero, incluyendo los de las cofradías y archicofradías, fue el primer paso para la estructuración de una nueva sociedad con perfiles netamente nacionales; la relación laboral, en esta época también acusa el efecto de los cambios sociales; pero aún así encontramos que en el Siglo Diecinueve no se conoció una regulación del trabajo.

Nos dice el Doctor Mario de la Cueva, al respecto, - lo siguiente: "En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo suscitó Vallarta el debate: en brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la - necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo" (9).

Conforme al orden cronológico que venimos siguiendo, haremos mención del Estatuto Provisional del Imperio, suscrito por el Archiduque Maximiliano de Halsburgo, quien en un esfuerzo generoso por ganarse la simpatía de los campesinos y trabajadores proscribió los trabajos gratuitos y forzados, estableció que nadie podía obligarse a un trabajo sino temporalmente, y que el trabajo de los menores sólo podía ser objeto de contrato con previa autorización de sus padres o tutores. El tratadista mexicano J. Jesús Castorena (10), menciona los muchos beneficios que se establecieron a favor de los trabajadores en otra ley también de aquella época, llamada Ley del Trabajo del Imperio, que fue promulgada siete meses después del Estatuto - entre los que se consigna la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca de la que prestara sus servicios.

También se dispuso en esta Ley que la jornada de trabajo sería de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, - estableció el descanso obligatorio del domingo, pago del salario en efectivo, reglamentó las deudas de los campesinos, el libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suprimió las cárceles privadas y los castigos corporales, implantó la obligación a los hacendados para la construcción de escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, ordenó la inspección del trabajo e impuso sanciones pecunarias a toda persona que violara las normas laborales.

(10) CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Página 42.

Con posterioridad observamos que el Código Civil de 1870 en términos generales siguió los lineamientos del Código Francés; sin embargo, notamos que los juristas mexicanos con la intención de dignificar el trabajo, rompieron con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento y así la comisión redactora separó en este ordenamiento el Contrato de Obras del de Arrendamiento y en su capítulo aparte, que denominó Contrato de Obras, reguló los siguientes contratos: a) Servicios Domésticos; b) Servicios de Jornal; c) Contratos de obras de Destajo o a Precio Alzado; d) de los porteadores o alquiladores; e) Contrato de Aprendizaje; y f) Contrato de Hospedaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearón mejoras considerables para los trabajadores (11).

El Código Civil de 1884, no introdujo innovación alguna por lo que toca a la prestación de servicios, dado que el citado ordenamiento jurídico fue una réplica del de 1870. Y termina el Siglo Diecinueve a la luz de los datos históricos expresados, no dándose en México una verdadera legislación del trabajo. Pero esto no quiere decir que no hayan existido las condiciones necesarias que obligaran a una minuciosa reglamentación del trabajo por parte del Estado, sino que esto se debió a que el gobierno aristócrata del General Porfirio Díaz, sólo representaba los intereses de la burguesía capitalista, tanto

(11) CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Página 91.

nacional como extranjera y jamás se preocupó por resolver los problemas del pueblo mexicano que cada vez más se debatía en la miseria e ignominia.

Podemos entonces señalar que el panorama que se contemplaba en nuestro país en los inicios del presente siglo era desconsolador, pues junto al problema agrario existía con menos gravedad el problema obrero. Las condiciones de vida eran excesivamente precarias, tanto para el campesino como para el trabajador de la ciudad. En el campo, en los centros mineros y en la industria en general fue en donde se dejó sentir con mayor fuerza la urgente necesidad de atender estos problemas sociales que en forma aprotososa consumían al trabajador mexicano. Los movimientos obreros de Río Blanco, Cananea, Nogales y Santa Rosa son la prueba más elocuente de la situación en que se encontraba el trabajador en nuestro país. La fórmula que utilizó el gobierno del Gral. Porfirio Díaz para resolver los problemas planteados por los obreros que llevaron a cabo estos movimientos, aunado a otros problemas de trascendencia social como el del campesino, determinaron en definitiva, el que el veinte de noviembre del año de 1910 el pueblo se decidiera por la revolución.

Resulta conveniente el destacar que en los últimos años del gobierno del general Díaz existieron hombres que como Ricardo Flores Magón se proclamaron defensores de los desposeídos. Presidiendo Flores Magón el Partido Liberal en el año de 1906, publicó un programa que constituye el documento prerrevo-

lucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo, propuso en ese documento reformas urgentes al sistema burgués feudal existente y haciendo un análisis general de las condiciones económicas de la clase campesina y obrera, sostiene lo siguiente: que en todas las empresas del país los trabajadores-mexicanos deben constituir mayoría; prohibición de trabajo a menores de catorce años; la implantación de una jornada máxima de ocho horas, descanso dominical obligatorio; la implantación de los salarios mínimos, la reglamentación de salario a destajo, la prohibición de descuentos y multas al salario del trabajador; la reglamentación de la actividad de los medios del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente del trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres y muchos otros derechos a favor de los trabajadores y que por fortuna para los mismos, pronto quedaron plasmados de manera definitiva en nuestra Constitución Política de 1910, dando con ello nacimiento a un verdadero Derecho del Trabajador.

Conforme a las reflexiones que anteceden, estaremos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, en cuanto sostiene que "el Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista" (12), pues dice este autor que salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que proceda a las leyes dictadas dentro de aquel régimen por varios

(12) CUEVA MARIO DE LA. Derecho del Trabajo Mexicana. Página 90.

gobernadores. Consideramos que es cierto, más creemos que si existieron valiosos antecedentes que orientaron y alimentaron el espíritu del legislador del Constituyente de Querétaro y para citar alguno, ahí tenemos el valiosísimo documento de Flores Magón, al que en renglones anteriores hicimos referencia.

Por lo que se refiere al Derecho del Trabajo contemporáneo, deberemos destacar antes de entrar en materia, que no obstante de existir un gran número de leyes que fueron expedidas en diversas Entidades Federativas del país, no habremos de referirnos detalladamente a cada una de ellas, sino que únicamente citaremos los Estados que legislaron en la materia con una mayor relevancia en el país, y que por su importancia hayan servido como claro antecedente del Artículo 123 de la Carta Magna del año de 1917.

Acorde con lo expuesto anteriormente, se ha de señalar que encontramos al movimiento obrero veracruzano como el de mayor importancia y, por ende, debieron legislarse en esa entidad federativa junto con la de Yucatán las primeras leyes preconstitucionales, ya que consideraron a la asociación profesional y al contrato colectivo de trabajo. No obstante, encontramos que con las leyes de Jalisco se inicia el movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista y es a Don Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador del Estado a quien debemos la primera Ley del Trabajo expedida en la República Mexicana.

Por lo que se refiere a la legislación del Estado de

Veracruz, Don Cándido Aguilar en el año de 1914, promulgó la Ley del Trabajo del Estado. En esta Ley se reglamentó la jornada de trabajo fijándola en nueve horas; impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional, estableciéndose además que cuando viviera el obrero en las haciendas, fábricas o talleres bajo la dependencia del patrón, independientemente del pago de su salario tendría derecho a alimentos e igualmente declaró extinguidas las deudas contraídas por los campesinos a favor de sus patronos y prohibió el establecimiento de tiendas de raya; asimismo en materia de previsión social contenía medidas muy amplias e innumerables prestaciones para el trabajador.

La legislación del Estado de Yucatán, siendo gobernador el general Salvador Alvarado en el año de 1915, promulgó una Ley en virtud de la cual se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado. Poco después en ese mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo, la que vino a representar el primer intento serio para realizar una verdadera reforma social del trabajador mexicano. El maestro Mario de la Cueva, (13) opina que la obra legislativa del general Alvarado es uno de los más interesantes ensayos del movimiento constitucionalista, y en efecto, encontramos en esta ley conceptos que aventajan en mucho a las legislaciones de Jalisco y Veracruz, las que fueron observadas anteriormente.

(13) CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Página 106.

Después de la legislación de Yucatán, tenemos las leyes de Coahuila. En el año de 1916, siendo gobernador Mireles, se dictó una Ley que en muchos aspectos sigue la idea de Bernardino Reyes. Consigna la participación del obrero en las utilidades de las empresas; esta Ley sólo se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y sólo agregó algunas cuestiones de interés. Y con la legislación del Estado de Coahuila, termina propiamente la evolución del Derecho del Trabajo en México antes de la Constitución Mexicana de 1917.

Por último, debemos destacar que después de la Constitución, una vez promulgada, todos los Estados empezaron a legislar en materia laboral; en el Distrito Federal se presentó un proyecto de Ley del Trabajo en el año de 1919 y otro en 1925. En el año de 1929 hubo necesidad de unificar la legislación del trabajo para toda la República y el día 6 de diciembre del mismo año se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123, en su párrafo introductorio. De esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley Federal del Trabajo con la cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades locales y federales.

Por lo tanto, en el año de 1929 fue cuando una Comisión formuló el proyecto del Código Federal del Trabajo, que llevó el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor del Presidente de la República, que fue reformado dos años más tarde con base en la Convención Obrero Patronal que celebró la Secretaria

ría de Industria y Comercio ese mismo año y fueron aprobadas - estas reformas el dieciocho de enero del año de 1931. Por otra parte, debemos destacar que en sus orígenes, el Artículo 123 - constaba de 30 fracciones y posteriormente se le adiciona una más, el 5 de noviembre de 1942 y en ese mismo día, después de diversas tentativas, el Presidente Avila Camacho promulgó el - 31 de diciembre de 1942 la Ley del Seguro Social.

Como una nota de mucha importancia histórica, se de ta ca que el 13 de diciembre del año de 1911 se creó la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento; en 1917, - esta oficina pasó a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; y es el 31 de diciembre del año de 1940, - cuando la Ley de Secretarías de Estados crea la Secretaría del Trabajo, y así, a partir del régimen del general Manuel Avila Camacho es cuando el Departamento se eleva a categoría de Secretaría, siendo actualmente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

**CAPITULO II EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. LA
ENSEÑANZA, COMO MEDIO DE PREPARACION
IDEOLOGICA PARA LA CLASE OBRERA**

- II.1 Ubicación de nuestro Derecho Laboral
 en el ámbito jurídico

- II.2 Confusión doctrinaria sobre la esen-
 cia del Artículo 123 Constitucional

- II.3 Necesidad de contemplar los fines del
 Artículo 123 Constitucional

- II.4 Reformas al Artículo 123 Constitucional,
 en relación a la Capacitación y Adies-
 tramiento

- II.5 Reformas a la Ley Federal del Trabajo
 de 1970, sobre la Capacitación y Adies-
 tramiento

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL LA ENSEANZA COMO MEDIO DE PREPARACION IDEOLOGICA PARA LA CLASE OBRERA

II.1 UBICACION DE NUESTRO DERECHO LABORAL EN EL AMBITO JURIDICO

Se ha discutido inútilmente a mi manera de ver sobre si nuestro Derecho del Trabajo corresponde a la esfera del Derecho Público o al Derecho Privado. Los estatutos que los integran son fundamentalmente económicos y por ello tienen una esencia difícil de ubicar; no obstante, el maestro Alberto -- Trueba Urbina nos orienta, señalando lo siguiente: "Los nuevos estatutos sociales transformaron al Estado moderno partiéndolo en dos: El Estado propiamente político con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués y el Estado de Derecho Social con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del Artículo 125" (14). Y más adelante agrega el propio autor que "en general todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera" (15).

(14) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978. Página 108.

(15) IBIDEM. Página 118.

Asimismo señala el maestro Trueba Urbina que erróneamente nuestra Jurisprudencia denominó estatuto especial de Derecho Público sin serlo, toda vez de que pertenece al campo del Derecho Social, ya que las relaciones que de él emanan, no son subordinación (público) ni de coordinación de intereses entre iguales (privado). Por lo tanto viene a ser un derecho protector dignificador, parcial, parcial de los económicamente débiles. Algunos autores como Alfredo Sánchez Alvarado (16), se basan para su distinción entre público y privado, en sus características particulares de sanción o fin; y en ese orden, se señala que en cuanto a sus instituciones emanan del Estado el Derecho del Trabajo es Público, olvidando que el Derecho Privado también es producto de la acción legislativa del propio Estado.

Refiriéndose al problema en cuestión, el maestro y sociólogo, Lucio Mendieta y Núñez, comenta lo que sigue: "Asistimos en nuestros días al fenómeno sociológico jurídico de la formación de una nueva rama del Derecho: el Derecho Social; ella está surgiendo como resultado de poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase media y de la llamada clase popular; pero aún cuando no acaba de definirse completamente y ofrece en esta hora múltiples confusiones y mal entendidos que ameritan sereno y profundo análisis -

(16) SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Aguilar Impresores, S.A. México, 1964, Página 52.

para delimitar sus contornos y para fijar su contenido" (17). Y no dejan de ser interesantes las ideas que al respecto tiene la Doctora Martha Chávez Padrón que expresa: "Para que una objetivación del Derecho sea más acertada, deberá tomar en cuenta el elemento real que condiciona su eficacia, he aquí por qué esencialmente los grupos sociales revolucionan y motivan una realización cada vez más jurídica en el Derecho positivo; he aquí el por qué el elemento real es el que determina la clasificación del Derecho en ramas y subramas y ha permitido la creación de nuevas subramas jurídicas" (18). Agregando la cita autora que "El Derecho Social dio lugar a ordenamientos jurídicos que reconocen la autonomía de un determinado grupo económico desvalido, que destaca con personalidad jurídica y garantiza la satisfacción de sus intereses" (19).

Se ha de concluir que, conforme a los diversos conceptos emitidos por tan ilustres autores, el Derecho del Trabajo guarda relaciones estrechas con el Derecho Público y con el Derecho Privado, y muy a pesar de ello, tiene en su espíritu lo económico colectivo, que lo hace diferente; por ello, doctrinalmente debe estar enmarcado en el cuadro del Derecho Social, que teniendo rasgos de uno y otro (público y privado) se distingue por la función que regula: lo social.

(17) MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. El Derecho Social. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979. Páginas 7 y 8

(18) CHAVEZ PADRON, MARTHA. El Derecho Agrario en México. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985. Página 58.

(19) IBIDEM. Página 58.

II.2 CONFUSION DOCTRINARIA SOBRE LA ESENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Doctrinalmente, existen confusiones en razón de lo expuesto sobre la verdadera esencia del Artículo 123 Constitucional. Tal parece que los juristas se limitaron a ver el tipo de relaciones que regula, o el origen legal de las instituciones sociales que hace funcionar y en las que interviene.

Por supuesto que la confusión doctrinaria sobre la ubicación del Artículo 123 Constitucional y de nuestro Derecho del Trabajo, es nefasta y no sólo en cuanto a que pertenezca al campo de los derechos público privado, sino en cuanto a la ignorancia del alcance de sus disposiciones enteramente parciales para la clase proletaria. A tan alto grado llegó a afectar la dicha confusión doctrinaria que el propio legislador en la reforma que sufrió nuestra Constitución Política, el 21 de noviembre del año de 1962, establece en la fracción IX, inciso "B" del Artículo 123, lo siguiente: "El Artículo 123 tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que puede percibir el capital y la necesaria reivindicación de capitales".

Conforme a lo anteriormente expuesto, podemos destacar que se viene a constituir como un olvido supremo de la Teoría del valor y la plusvalía del trabajo de Carlos Marx, pues el interés razonable a que se alude no es otra que las horas sobrantes de las que necesita el trabajador para obtener un va

lor bastante para su mantenimiento, es decir, es interés razonable incluye el esfuerzo humano que no se paga al trabajador; pero del que dispone el capitalista como detentador de la fuerza del trabajo. Es tiempo de trabajo suplementario que engendra un plusproducto no retribuido.

II.3 NECESIDAD DE CONTEMPLAR LOS FINES DEL

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Surge la urgente necesidad de hacer ver el error de los autores de la reforma Constitucional que se ha anotado, y para ello, nada más elocuente que recordar ese elocuente debate que tuvo lugar en Querétaro entre el primero de Diciembre de 1916 y el cinco de febrero de 1917. Previamente a este acontecimiento histórico de relevancia jurídica para el mundo, el ideario de la clase obrera instituyó entre sus principios la lucha de clases y como finalidad la socialización de los medios de producción.

Pues bien, convocada la elección de Diputados Constituyentes por el Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, para fortuna de México y ejemplo del mundo, resultaron electos verdaderos representantes de la clase obrera y del campesinado. Y la Asamblea Legislativa de la Revolución, debía incorporar en la Carta Magna los principios sociales inspirados por las cruentas luchas de Cananea y Río Blanco los enunciados socialistas de la clase obrera.

Se leyó pues, el día veintiseis de diciembre del año de 1916 el Tercer Dictamen sobre el Proyecto del Artículo 5° - Constitucional, origen indiscutible de nuestro Artículo 123, - con tres adiciones fundamentales del propio Artículo 5°, a saber: a) Jornada de Trabajo que no debía exceder de ocho horas; b) Se prohíbe el trabajo nocturno industrial a mujeres y menores; c) Se instituye el descanso hebdomadario. Obsérvese que - estas tres garantías no son de índole individual, sino social.

En el citado Debate participa, entre otros, Fernando Lizardi, que defiende la idea de que a nadie se puede obligar a trabajar en contra de su voluntad, y propone que puede escoger el trabajador entre varias actividades y emplearse en lo que le parezca. Critica el establecimiento del servicio en el Ramo Judicial de los Abogados, diciendo que empeoraría la situación existente frente a la proposición del Licenciado Aquiles Elorduy, que exponía razones que hoy se han superado en be neficio de la sociedad. Defiende la posición estatal que prohi be la celebración de contratos, pactos o convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irremediable sacrificio de la libertad humana por causa de trabajo, de educación o voto religioso.

Por su parte, el General Heriberto Jara (20) critica el carácter obligatorio de la Jornada máxima de ocho horas, -

diciendo que el obrero podrá trabajadr hasta ocho horas sin de trimento de su salud; se defiende a los niños y a las mujeres contra el trabajo nocturno, y en general a todos los trabajado res contra labores que propicien enfermedades y agotamiento. - Propugna el Diputado Héctor Victoria, el establecimiento de - Tribunales de Arbitraje en cada Estado, con libertad éstos úl timos, para legislar en materia de trabajo; pidió bases consti tucionales para lograrlo, oponiéndose a que el Congreso de la Unión tuviera esa facultad exclusiva y aduciendo que los pro blemas laborales en las diversas Entidades Federativas pudie ran tener características diferentes de los del Centro (21).

Posteriormente el Diputado y periodista Froylán Man jarrez pide un Título especial en la Constitución, dedicada al Trabajo, contra la opinión de Lizardi, que opinaba que ello era adecuado hasta que se fijaran las bases reglamentarias; - Con Victoria, Manjarrez dudaba que el Nuevo Congreso de la Unión estuviera integrado por Revolucionarios; por su parte, Pastra na Jaimes ataca a los patrones que explotan a los trabajadores con contratos desproporcionados. Prosiguen las intervenciones de Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Fernández Martínez y Carlos L. Gracidas, que proponen la participación de los tra bajadores en las Utilidades o beneficios de sus explotadores; - le siguen Cravioto, Luis G. Monzón y González Galindo que sa len en defensa de mínimos derechos obreros (22).

(21) DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONSTITUYENTE. Primer Tomo.

(22) IBIDEM.

Interviene más tarde José Natividad Macías con la ex posición de la Teoría Marxista del Salario Justo y sosteniendo que, en donde existiera un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo; afirmaba que el Contrato de Trabajo debe comprender y defender no sólo al obrero, sino al artesano, al abogado, al ingeniero, o aquél cuya labor no sea propiamente productiva de valores económicos, o sea, debe incluir el servi cio o trabajo, labor o actividad que uno presta al otro; estableció la necesidad del salario mínimo, cuya implantación sol citaba, defendiéndolo como el producto del trabajo, que sea su ficiente para que el trabajador de cualquier clase, tenga una vida digna; defendió y propuso el Contrato Colectivo de Trabajo contra los abusos de los patrones; propuso la reglamentación de las relaciones entre el sindicato obrero y el patrón; el primero como representante de un número de trabajadores susti tuibles por un período determinado obteniendo salario igual, jornada igual, trabajo igual, y equiparando al trabajador con el patrón, lo que no ocurre con el contrato individual.

Todos los nombrados, auxiliados grandemente por los también diputados Múgica y el Ing. Pastor Rouaix, apoyaron a José Natividad Macías en la elaboración de un proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo, con un espíritu co lectivo de defensa y reivindicación de los derechos proletariados, la tutela económica del trabajador y la dignificación de la clase desvalida de México (23).

El Maestro Alberto Trueba Urbina, señala: "La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna socializando los bienes de la producción..." (24). Y agrega que: "En general, todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que se el servicio"-(25).

Debemos atender que la nueva concepción del derecho laboral ha propiciado a lo largo de más de setenta años de vigencia, la constante afinación (reformas y modificaciones) de nuestra Carta Magna, elevando a rango constitucional normas de protección y dignificación del trabajo, alentando también la armonía con el capital, incrementando así la productividad.

II.4 REFORMAS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACION A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El C. Presidente de la República en informe dado a la Nación el 10 de septiembre de 1977, enfatizó la importancia de la capacitación, transcribiendo enseguida los párrafos correspondientes: "Además enviaré una iniciativa de reformas al

Artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación". Resulta interesante el conocer las ideas expresadas por el Presidente López Portillo en su primer informe de gobierno con relación a los temas obrero-patronales porque muestran en forma especial su criterio de que México es un país de trabajadores, lo cual nos hace explicar su afán por elevar a rango constitucional la capacitación y el adiestramiento.

Ahora bien, en relación con el objeto que se refiere a "elevar la productividad", como primer programa, estableció el "diseño y establecimiento del sistema nacional de formación profesional", en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, y como proyectos específicos de dicho sistema nacional se señalaron los siguientes: "1. Capacitación para y en el trabajo. 2.; 3. Certificación de la calificación para el trabajo; 4. Educación abierta en el trabajo; 5. Investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo; y 6. Normatividad de la formación profesional" (26).

Por lo tanto, en dicho documento se hizo mención a las situaciones de hecho creadas por algunos sindicatos que se

(26) POLITICA LABORAL. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Marzo de 1977.

han alejado del régimen de derecho y la necesidad de buscar mecanismos legales que resuelvan estas situaciones. Se habló también de la gran relación entre los salarios, precios, fisco y utilidades; en fin, destacó la gran importancia de que prepondere el derecho, respetando desde luego las conquistas logradas por los trabajadores. En consecuencia, haber delineado el gobierno con mayor precisión y exactitud su escala de valores en el Derecho Laboral, y su interrelación con otras materias - representó el inicio de una etapa de más confianza y, desde luego, de mayor legalidad y seguridad jurídica.

Asimismo observamos que ya desde el año de 1979 nuestra Ley Federal del Trabajo consignada la capacitación y adiestramiento como una obligación patronal, en la fracción XV del Artículo 132; sin embargo, el precepto tal y como se encontraba era impreciso y no surtía los efectos necesarios, en virtud de que dejaba al acuerdo de las partes el cumplimiento de dicha obligación y sólo permitía la intervención de la autoridad para coordinar y tomar nota de estas acciones.

Conforme a dicho orden, destacaremos que si bien la fracción XV del Artículo 132 de la Ley del Trabajo de 1970 tenía pleno apoyo constitucional mediante una interpretación de las diversas fracciones del Artículo 123, en su Apartado "A", especialmente la fracción XV, que se refiere a la seguridad e higiene, lo cierto es que la obligatoriedad no se encontraba explícita en el precepto constitucional, por lo que hubiera resultado inconveniente que mediante una simple reglamentación -

de la citada fracción XV del Artículo 132 se pudieran señalar sistemas, métodos y procedimientos para llevar a la práctica - la obligación y el disfrute del derecho por parte de los trabajadores. Y en este sentido, se hacía necesaria una transformación de nuestra legislación en esta materia sobre todo en una - manera dinámica y respondiendo a los requisitos de nuestra realidad.

II.5 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Debemos destacar en principio, que en el mes de septiembre del año de 1977, el Presidente de la República, tanto en materia de capacitación y adiestramiento, como en seguridad e higiene y en la reestructuración de nuevas actividades industriales para otorgarles la competencia federal.

Consecuentemente, se siguió el trámite constitucional para reformarse nuestra Carta Magna. A continuación transcribimos los párrafos del Artículo 123 Constitucional, respectivos a la capacitación y adiestramiento en la forma textual - en que quedaron plasmados;

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

XXXI. También será competencia exclusiva de las autoridades federales... y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trata de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

Por lo tanto, el día 17 del mes de abril del año de 1978, se abrió un período extraordinario de sesiones del Congreso de la Unión, y con esa fecha el C. Presidente de la República envió la iniciativa de Derecho de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas, proponiendo las reformas de diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo. El proceso legislativo culminó con el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas, que apareció en el "Diario oficial" el 28 de abril del propio año, y que entró en vigor el día 1º de mayo del año citado.

Es de observarse que en el título once "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", el capítulo IV denominado - "Servicio Público del Empleo", cambió este último su denominación para llamarse "Del Servicio Nacional del Empleo, Capacita

ción y Adiestramiento", y el título cuarto denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones", fue adicionado con un capítulo tercero bis, que se denomina "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores".

Ahora bien, la publicación del "Diario Oficial" de las reformas a la Ley Federal del Trabajo no sigue un orden aritmético progresivo. La razón consistió en que primero se incluyeron los Artículos que tuvieron modificaciones y luego las normas legales totalmente nuevas, a saber: Los artículos que se reformaron, son los siguientes: 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 528, 529, 537, 538, del 876 al 887 y 891. Y de las normas jurídicas nuevas son las contenidas en el capítulo tercero bis, denominado "De la Capacitación y Adies--tramiento de los Trabajadores", y que comprenden del 153-A al 153-X. Además, se incluyeron como disposiciones jurídicas nuevas del 512-A al 512-F; el 527-A y del 539-A al 539-F.

CAPITULO III CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- III.1 Concepto, objetivos y limitaciones de la Capacitación y Adiestramiento**
- III.2 Sujetos, lugar, tiempo, plazos y requisitos que establece la Ley**
- III.3 La Capacitación y Adiestramiento en la relación colectiva de trabajo**
- III.4 La Comisión Mixta, Comités Nacionales para las Ramas Industriales y sus diversas actividades**
- III.5 Consejo Nacional y Consejo Estatal Consultivo**
- III.6 El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento**

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

III.1 CONCEPTOS, OBJETIVOS Y LIMITACIONES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Siguiendo el orden sistemático que pretendemos, hemos de analizar las diferentes disposiciones legales, tanto de la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, como de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del año de 1970 en vigor.

Pues bien, acorde con lo anteriormente señalado, observaremos que no tenemos una definición legal que precise los conceptos de capacitación y adiestramiento. Tampoco en la exposición de motivos de las iniciativas presidenciales de las leyes, se contiene una definición legal que comprenda ambos conceptos o que haga una diferenciación de los mismos; la utilización de los términos de capacitación y adiestramiento estimamos que se usan como sinónimos, no obstante que, desde el punto de vista técnico, tienen diferencia de significado. La orientación de las ideas, tanto del legislador como de las iniciativas de reformas del Ejecutivo, se dirigen a hablarnos de dónde se debe dar la capacitación, qué etapas debe comprender, qué -

objetivos persigue, cuáles son sus finalidades, qué trámites - deben seguirse ante las autoridades; pero no hay definición de los términos.

Por lo tanto, en la exposición de motivos de la iniciativa presidencial de reforma constitucional se utilizan expresiones muy relacionadas con la capacitación y el adiestramiento. Por ejemplo en uno de los párrafos se señala: "Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo". Y en otro de los párrafos de la iniciativa se señala: "Resulta incuestionable que la superación del trabajador - a través de la capacitación,... ". En otras palabras, además - de los conceptos de capacitación y adiestramiento se han utilizado los de "formación profesional", "superación", etc. En este sentido los autores han dado diversos conceptos de capacitación y de adiestramiento, incluso, sin diferenciar uno de otro. Por nuestra parte, coincidimos con los conceptos de Guzmán Valdivia, en los siguientes términos, por lo que se refiere al adiestramiento, señala: "El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos" (27). Y por cuanto a la capacitación, nos dice: "La capacita-

(27) GUZMAN VALDIVIA, ISAAC. Problemas de la Administración de Empresas. Editorial Limusa, S.A. México, 1976. Página 69.

ción tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es el de proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante" (28).

Por tales conceptos, se desprende que el adiestramiento físico y la capacitación al intelectual, pero incluyendo al adiestramiento, lo que sin que, se trate de hacer verdad absoluta y dada la carencia de definición legal, nos parecen conceptos idóneos, sobre todo porque coinciden con la diferenciación que hace la propia Ley Federal del Trabajo, al referirse al trabajo físico o intelectual.

No obstante, consideramos que en realidad la conceptualización y la diferencia, sí existe, no reviste la mayor importancia en nuestro estudio; lo que sí tiene una mayor trascendencia y engloba sin duda al concepto, es el estudio de los fines u objetivos de la Ley.

Consecuentemente, si el tener aptitud o disposición para hacer algo (29), estudiar los objetivos que expresamente se señalan en la Ley Federal del Trabajo, viene a ser de rele-

(28) GUZMAN VALDIVIA, ISAAC. Obra citada. Página 69.

(29) DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO. Ediciones Larousse. Paris 1986. Página 191.

vante importancia, porque a través de ellos podemos reconocer cabalmente los alcances, implicaciones y trascendencia del régimen jurídico de la capacitación y adiestramiento en nuestro país; el enseñar e instruir (30), de la misma manera, persigue los fines de relevancia. Conforme a tales consideraciones, el Artículo 153-F, estatuye lo siguiente:

Artículo 153-F. 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.

Por su parte, el Artículo 153-A, señala que el derecho de la capacitación y adiestramiento del trabajador le per-

(30) IBIDEM. Página 20.

mite "elevar su nivel de vida y productividad", lo cual engloba sintetizadamente los objetivos especificados en el Artículo 153-F, transcrito; vistos principalmente desde la perspectiva de uno de los sujetos de la relación laboral como lo es el trabajador.

Cabe agregar que, de la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial, para reformar la Constitución General de la República, se desprenden algunas finalidades que es interesante recordar, porque también nos sirven para interpretar y aplicar las reformas sobre esta materia. En la Iniciativa mencionada se expresó lo siguiente: "Dicha reforma constitucional tiene la finalidad de conseguir otra garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo".

La propia Iniciativa, más adelante, hace referencia a que el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece la obligación de parte del Estado a crear y sostener escuelas de Administración Pública, mencionando una razón importante para beneficio de la colectividad, al afirmar: "... porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático". En relación con esta idea de la Iniciativa, en dicho documento, el jefe del Ejecutivo afirmó: "El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió dicha actividad con propósi-

tos similares a los que animan ahora la propuesta de reforma - del Apartado "A".

Pues bien, transcritos los objetivos de la Ley Federal del Trabajo y aquellos que se desprenden de la propia Iniciativa Presidencial, es adecuado hacer un análisis somero de los mismos.

Artículo 153-F. Fracción I. Por lo que respecta a la primera fracción, los verbos "actualizar" y "perfeccionar" reflejan la idea básica del régimen legal de la capacitación y el adiestramiento, que es proporcionar al individuo la información más apropiada y aplicable, tanto en la teoría como en la práctica, para que el trabajador evolucione al mismo nivel y - al mismo ritmo de la ciencia y de la técnica; inclusive en forma expresa esta fracción enfatiza el caso específico de la nueva tecnología que se vaya adquiriendo. No obstante que "actualizar" genéricamente comprende esta parte final de la fracción I, el legislador quiso remarcar este objetivo.

Sin embargo, estimamos de especial mención la frase señalada en esta fracción I, relativa a que esa actualización- y perfeccionamiento de conocimiento y habilidades del trabajador deben ubicarse "en su actividad". Esta expresión es utilizada sin que nos precise su alcance o su significado. En otras normas jurídicas de las reformas se usan otras expresiones como por ejemplo: En el Artículo 153-A, se dice que el trabajador tiene el derecho de que se le proporcione capacitación y adies

tramiento "en su trabajo"; el Artículo 153-Q, que habla de los requisitos de los planes y programas; en su fracción II, señala que deben comprender todos los "puestos y niveles existentes en la empresa".

Resulta entonces que la delimitación de estas expresiones tienen diferente connotación, según la finalidad a que están dirigidas.

En efecto, creemos que la expresión utilizada en el Artículo 153-A "en su trabajo" y la fracción I, del Artículo - 153-F, "en su actividad", tienen un significado similar.

Artículo 153-F, fracción II. Al señalar esta fracción que el objetivo de la capacitación y adiestramiento es preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de una nueva creación señala una finalidad de relevante importancia, que junto con la primera, estimamos que benefician individual y directamente al trabajador, a efecto de lograr su superación. Se contienen en estas dos fracciones los objetivos específicos individuales del derecho a la capacitación y al adiestramiento. - La fracción II tiene una íntima relación con el Artículo 159 - de la propia Ley laboral, respecto a los ascensos y la importancia especial que tiene el establecer en los contratos colectivos "la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos", conforme lo dispone el último párrafo del citado Artículo 159 de las reformas.

Consideramos que el alcance de los términos "puesto", "nivel", "categoría", a que se refieren los Artículos 153-Q, -fracción II y 159 párrafo segundo, tienen en la Ley un uso distinto porque no precisan diferencia alguna. Estimamos que la razón de ello estriba en el hecho de que el legislador plasmó en las reformas la variedad terminológica que se incluye en los contratos colectivos de trabajo y, por lo tanto, del estudio del contenido de cada contrato colectivo a nivel empresa, puede determinarse cuál es la connotación de las expresiones señaladas como lo observaremos a continuación.

Pues bien, lo anterior tiene importancia especial para los efectos del Artículo 159, que establece el régimen legal para los efectos del Artículo 159, que establece el régimen legal para cubrir las vacantes definitivas, profesionales y puestos de nueva creación, y el pelibro del escalafón ciego, al decirnos que solamente se le da ascenso si el patrón cumplió con la capacitación "a todos" los trabajadores de la "categoría inmediata inferior" a aquella en que ocurra la vacante. En tales condiciones, es pertinente esbozar algún concepto sobre "categoría". Y en este orden, enseguida haremos algunas reflexiones.

En términos generales, la categoría viene a ser la "clase, grupo o tipo en una serie clasificada" (31). Pero es -

(31) DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. Henry Pratt Fairchild. Editor Fondo de Cultura Económica. México, 1984. Página 35.

conveniente el advertir que "El término es de uso frecuente en la clasificación de personas menesterosas a fin de proporcionarles proyectos de trabajo, rehabilitación, socorro, pensiones, etc." (32).

Podemos decir entonces que, acorde con nuestro cuestionamiento, categoría viene a ser el agrupamiento de dos o más tipos de servicios afines en su salario, responsabilidad y en la carga de trabajo.

Artículo 153-F, fracción III. El objetivo de "prevenir riesgos de trabajo" es perfectamente justificado y guarda una relación de congruencia en la política legislativa a nivel mundial, en el sentido de que se reduzcan riesgos de trabajo. Dentro de las mismas reformas publicadas el veintiocho de mayo del año de 1978, se contienen diversas disposiciones relativas a la higiene y seguridad, que se sustentan sobre la base de prevenir riesgos de trabajo y es indudable que la capacitación y el adiestramiento constituyen un medio fundamental para evitarlos o disminuirlos, por lo menos. Aquí cabe destacar, adhiriéndose al Doctor Mario de la Cueva que la finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos (33).

(32) IBIDEM.

(33) DE LA CUEVA MARIO. Derecho mexicano del Trabajo. Página 39.

Artículo 153-F, fracción IV. Incrementar la productividad (34). Es sumamente interesante hacer el análisis de este objetivo del Artículo 153-F, relacionándolo con el objetivo de la política federal, porque nos hace concluir que los planes y programas que se desarrollen sobre este particular van dirigidos o deben dirigirse al hombre que labora en determinada fuente de trabajo, por lo que debemos descartar que la obligación de capacitación y adiestramiento a los trabajadores se destine a actividades fuera de las propias y normales de la empresa - concreta. Es decir, que puede realizarse la capacitación y el adiestramiento en áreas que directa o indirectamente vayan a - representar una mejora de la productividad dentro de la fuente de trabajo, pero considerando a dicha productividad como eje - de la política laboral del gobierno federal. Desde luego, no - es excluyente que puedan darse otro tipo de cursos, pero el - propósito del legislador es en el sentido al que hemos hecho - mención.

Dicha consideración se robustece con la finalidad - mencionada en la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial de Reformas a la Constitución General de la República, cuando señala: "... y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo".

(34) POLITICA LABORAL. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1978.

Artículo 153-F, Fracción V. El objetivo de mejorar - las aptitudes del trabajador en lo general contenido en esta - fracción V, amplía a todas sus implicaciones la finalidad de - la capacitación y el adiestramiento; debemos señalar que el vo cable "aptitudes", a que se hace referencia, lo relacionamos - con la palabra "apto" a que se refiere el Artículo 159, en su segundo párrafo, que, como hemos venido comentando, trato lo - relativo a la forma de descubrir las vacantes. Se había plan- teado el siguiente problema: ¿Si una empresa proporciona pro- gramas de estudio de nivel primario a sus trabajadores se está cumpliendo con la obligación de capacitación y adiestramiento?, a dicho cuestionamiento haremos, nos vamos a referir a conti- nuación.

Al respecto pues, se había estimado que el desarrollo de programas de instrucción primaria a los trabajadores de una empresa no constituida el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento derivados de la relación jurídica de esta obli- gación. No obstante, en el Diario Oficial de la Federación del día 22 del mes de agosto de 1980, se publicó el oficio por el que se dio a conocer la posibilidad de que los patrones y los trabajadores incluyan en los planes de capacitación y adiestra- miento, los niveles educativos conocidos como Alfabetización, - Primaria Intensiva para Adultos y Secundaria Abierta, con lo - cual se solucionó el problema planteado y se subsanó, lo que - consideramos había sido una laguna de la Ley y una lamentable omisión. Para mayor abundamiento y claridad, transcribimos a - continuación el contenido del referido oficio.

C. Lic. Jorge E. Beyes Esparza
Director de Capacitación y Adiestramiento
de la Unidad Coordinadora del Empleo
Capacitación y Adiestramiento
Oficinas.

De conformidad con lo que dispone el Artículo 153-Q, Fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento a que se refieren los Artículos 153-N y 153-O del ordenamiento citado, deben cumplir los requisitos que establezcan los criterios generales que al efecto se expidan.

De acuerdo con lo anterior y atendiendo peticiones - del sector obrero y del sector patronal que fueran consideradas procedentes por el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como para cumplir con los términos del Convenio que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social firmó con la de Educación Pública - el 7 de julio de 1980, se expide el siguiente criterio;

I. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de - trabajo, los niveles educativos conocidos como: alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

a) Que el programa de capacitación y adiestramiento-

en que se incluya alguno de los niveles educativos citados con tengan además, cursos o eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo de que se trata.

b) Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador más de 6 meses el primero de ellos ni más de 24 cada uno de los dos restantes, ni representen más del 40% de duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

c) Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, se impartan dentro de la jornada de trabajo.

d) Que, en relación con los cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los Artículos 153-I, 153-T y 153-V, de la Ley Federal del Trabajo.

e) Que la alfabetización, la primaria intensiva para adultos, o la secundaria abierta, según sea el caso, se inclu-

yan en el módulo 8 de la forma UCECA-2 o en el Apartado 2, columna de Sistemas Generales del Módulo 1 de la forma UCECA-2-A, con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Causantes, en la columna destinada al número de registro ante UCECA.

II. Sobre este particular, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de UCECA, deberá de establecer la coordinación necesaria, con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública, para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del convenio que esta Secretaría y la de educación Pública celebraron el 7 de julio de 1980.

Para la adecuada supervisión del cumplimiento de los planes y programas que incluyan cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, la Dirección de su cargo solicitará a la Secretaría de Educación Pública un informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

El criterio a que se contrae el presente oficio, deberá hacerse del conocimiento de los particulares mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Ciudad de México, 15 de agosto de 1980.

El Secretario, Pedro Ojeda Paullada. - Rúbrica.

Creemos que en muchas actividades de tipo industrial y comercial, dar conocimientos de nivel primaria a los trabajadores sí puede considerarse el cumplimiento de la obligación - de capacitar, en virtud de que existen numerosos trabajos que, para poder aspirar a ellos, se requiere tener los conocimientos elementales de la instrucción primaria. Sabido es que muchas, por no decir todas las descripciones de puestos, tienen como requisito esencial haber cursado la educación obligatoria.

Por otro lado, para el trabajador que no posee los conocimientos elementales, resulta de gran relevancia y una magnífica oportunidad poder prepararse para aspirar a puestos dentro de la empresa que sí requieren tal preparación. A lo anterior hay que agregar el serio problema reconocido por funcionarios e instituciones conectadas con el sistema educacional de México, en el sentido de que es grave el analfabetismo en nuestro país; el cual genera a su vez muchos otros problemas sociales de importancia; hay que señalar también que las empresas pueden aliviar, por este conducto, la carga económica que representa para el Estado el impartir la instrucción primaria con supervisión de las propias autoridades educativas, ya que representaría una buena colaboración en una función de Constitucionalmente corresponde al Estado.

Resulta necesario asimismo el considerar que la inversión que representa proporcionar instrucción primaria a los trabajadores viene a ser de más alto nivel que si se diera simplemente capacitación y adiestramiento con personal propio de la empresa, como lo permite la Ley de acuerdo con el Artículo 153-B. Además, los propios trabajadores lógicamente desearán, con mayor afán, el superarse mejorando su preparación elemental, porque les abriría nuevas oportunidades de trabajo de las cuales estarían privados si no tuvieran dicha instrucción.

Por lo tanto, lo anterior resulta no sólo práctico - sino conveniente, porque es frecuente que en muchas empresas - las labores y actividades que se desarrollan por parte de los trabajadores son tan sencillas o simples en su operación manual, que no requieren prácticamente de capacitación y adiestramiento, porque son muy rutinarias en su ejecución. Incluso puede aprovecharse la oportunidad del servicio social que deben prestar los egresados de las escuelas normales y técnicas para cubrir etapas de alfabetización y estudios elementales en aquellas empresas, en cuyas actividades se justifique - este tipo de capacitación en las áreas que corresponde.

Cabe agregar que inclusive los Planes y Programas de capacitación y adiestramiento pueden incluir, dentro de las - etapas establecidas en los mismos para cumplirse con el plazo de cuatro años, como establece el Artículo 153-Q, cursos de - instrucción elemental para aquellos grupos de trabajadores que no han recibido la alfabetización correspondiente, siendo es-

tos cursos complementarios y adicionales a la capacitación y al adiestramiento, requerida respecto del trabajo que vienen desempeñando los trabajadores sobre todo si consideramos que casi todos los cursos de capacitación y adiestramiento requieren de la instrucción elemental. A mayor abundamiento, la capacitación en el enfoque señalado, cumpliría cabalmente lo preceptuado por la fracción V del artículo 153-F, que se refiere a uno de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, y que consiste "en general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Por todo lo anteriormente expresado, estimamos que los planes y programas acordados entre las empresas y el sindicato o sus trabajadores, conforme a los Artículos 153-A, 153-N y 153-O, y que cumplan con los requisitos del Artículo 153-Q, que ya hemos analizado, pueden ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando del análisis de la naturaleza y características del trabajo de la empresa de que se trate, sea procedente la capacitación mediante la alfabetización o instrucción elemental, y con esto, considerar que se está cumpliendo con los objetivos, tanto constitucionales como los establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo.

Consideramos, además que las ideas anteriores son aplicables a la Instrucción secundaria o las de las escuelas técnicas, así como a cualquier otro estudio o carrera que logre la superación del trabajador, mejorando en lo general sus aptitudes como lo señala la fracción V del Artículo 153-F.

Por otra parte, pensamos que no obstante los términos en que se reformó la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la obligación de la empresa comprende a todos los trabajadores y en plazos perentorios, existen algunas limitaciones que sirven de marco al cumplimiento de esta obligación. Por un lado está el concepto del equilibrio económico entre los factores de la producción, a efecto de que sean armonizados los derechos del trabajo con los del capital y en el caso de no estar de acuerdo, la empresa puede utilizar el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica, contenido en el capítulo VII del Título catorce, que constituye el sistema más apropiado para que la autoridad pueda aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social, conforme lo establece el Artículo 811, en relación con el Artículo 2° de la propia Ley; en otras palabras, el equilibrio de los factores de la producción puede ser determinado por los tribunales del trabajo, cuando las condiciones de la empresa así lo requieran.

Percibimos otra limitación en la propia Ley de un significado importante y que es la contenida en el Artículo 153-1, que transcribimos a continuación para analizar su alcance.

Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán comi

siones mixtas de capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Consecuentemente, la limitación radica en la frase final: "todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". Determinar lo que son las "necesidades" de los trabajadores y de las empresas es un tema de importancia que abarca desde el propio interés del trabajador en lo individual, como de las características técnicas en que se desarrollan las diversas actividades y procesos de la empresa, al grado tal de que la propia comisión mixta podrá sugerir medidas específicas precisando las áreas de su aplicación, conforme a las "necesidades" justificadas de las mismas. Creemos que la frase que se analiza tiene como espíritu de que dichas necesidades tengan una cabal justificación, y en caso de que no exista acuerdo de los factores de la producción, pueden ejercitarse las acciones individuales o colectivas a que se refiere el Artículo 153-X, al señalar que los trabajadores y los patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales o colectivas que derivan de la obligación de capacitación y adiestramiento.

III.2 SUJETOS, LUGAR, TIEMPO, PLAZOS Y REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY

Se han de analizar a continuación las características de la capacitación y el adiestramiento, particularmente relacionadas con el modus operandi de esta obligación, que representa estudiar las diversas hipótesis contenidas en la Ley, y la correcta interpretación de las disposiciones legales que las regulan, tomando en cuenta que muchas de las normas jurídicas pueden tener un significado confuso.

Conforme a dichas reflexiones, el primer problema que debemos analizar consiste en determinar a quienes va destinada la capacitación y el adiestramiento. La fracción XIII de la reforma constitucional, nos dice: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Como es de apreciarse, la frase "sus trabajadores" se interpreta sin lugar a dudas que debe darse la capacitación y el adiestramiento a todo el que esté sujeto a una relación de trabajo. Esta idea vino a confirmarse en forma clara y categórica con lo dispuesto por el Artículo 153-A de las reformas que textualmente viene a señalar:

Artículo 153-A. 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

do por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como puede apreciarse, en esta disposición legal, la frase "todo trabajador" confirma nuestra opinión al interpretar la frase de la reforma constitucional, o sea, que toda persona sujeta a una relación de trabajo en los términos del Artículo 20 de la Ley de la materia, tiene el derecho de que se le otorgue capacitación y adiestramiento.

Ahora bien, los términos de la reforma constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, nos hace concluir que este derecho también lo tienen todos los sujetos o los trabajadores especiales, contenidos en los 15 capítulos del título sexto, trabajadores de confianza, trabajadores domésticos, deportistas, profesionales y demás que se mencionan en el título señalado. Por lo que respecta a los trabajadores sujetos de tiempo determinado u obra determinada, comúnmente denominados eventuales o temporales, también en estos casos tienen derecho a que se les otorgue capacitación y adiestramiento, no obstante, su transitoriedad y el lapso mínimo que vayan a prestar sus servicios.

Asimismo se ha planteado la duda de que si la capacitación y el adiestramiento se deben otorgar para aquellas labores que son tan sencillas y elementales o rutinarias, que aparentemente no implican una especial preparación para que las labores se desarrollen en forma adecuada.

Es entonces que, tanto en el caso de los trabajado-- res temporales y eventuales, como el de aquellos con activida-- des muy sencillas a que se refiere el párrafo anterior, será - de mucho interés encontrar la forma práctica y objetiva que - cumpla la obligación legal sin que se tenga que desarrollar un plan o programa artificial que desnaturalice esta importante - materia. En estos casos será motivo de convenio que se tengan reuniones periódicas para "corregir errores" o "mejorar el de-- sarrollo del trabajo", que podrán realizarse por medio del je-- fe inmediato de los trabajadores. Por último, la fracción II - del Artículo 153-Q, confirma que los planes y programas deben comprender todos los puestos y niveles existentes en la empre-- sa.

También se ha planteado el problema de qué tipo de - patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adies-- tramiento: y en este sentido, la reforma constitucional es ter-- minante al utilizar la frase "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a...", lo cual nos hace con-- cluir que todo patrón, cualquiera que sea el número de sus tra-- bajadores o su capacidad económica, debe cumplir con esta obli-- gación. Y es entonces que se ha pretendido analizar el concep-- to de "empresa" comprende exclusivamente a aquellas fuentes de trabajo que tienen finalidades de lucro, pero consideramos que la palabra "empresas" está usada con el carácter de sinónimo - de la palabra "patrón", ya que ni la Constitución ni la Ley Fe-- deral del Trabajo establecen ninguna excepción expresa, como - en el caso de reparto de utilidades, ya que el Artículo 126 en-- listó las que estaban exceptuadas de cumplir con esta obligación.

Al comentar dicho Artículo de la Ley Laboral, el maestro Alberto Trueba Urbina, señala lo siguiente: "La disposición que antecede contraria al espíritu del Artículo 12, Apartado "A" Fracción IX, inciso d), de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores - que participan en las utilidades de las empresas" (35). Y más adelante, el propio maestro nos comenta: "respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para exceptuar a determinadas empresas de la obligación - de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, porque las excepciones a que se refiere el inciso d) de la fracción IX, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas" (36).

Podría ser interesante el hacer un análisis de la diferencia conceptual entre "empresa" y "patrón" dentro del sistema jurídico mexicano o la necesidad de su diferenciación pero creemos que conforme al derecho vigente, está muy claro el alcance de las disposiciones relativas.

(35) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989. Páginas 77 y 78.

(36) IBIDEM.

Continuando con el orden propuesto de nuestro estudio, destacaremos que el Artículo 153-B, señala que "... los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella...". Fue adecuado que la Ley estableciera la posibilidad de que la capacitación y el adiestra-miento pudieran realizarse dentro de la empresa o fuera de ella, en virtud de que la gran infinidad de posibilidades de capacitación y adiestramiento para las personas sujetas a una relación de trabajo requerirían la amplísima flexibilidad de poder aprovecharlas en la forma que fuera posible; además muchos procesos productivos y administrativos por la índole de su estructuración, no permiten que se pueda realizar dentro de la propia empresa; permitirlo fuera de ella es realmente un acierto incuestionable de la Ley.

Ahondando en la cuestión, observamos que no establecen las reformas los requisitos o condiciones para que la capacitación y el adiestramiento puedan realizarse fuera de la empresa; basta recordar los objetivos analizados anteriormente para que cumplidos o respetados en su esencia, los patrones podrán celebrar convenios con los trabajadores en la forma y términos que consideren más apropiada y funcional. Este permite que los factores de la producción con la familiaridad y conocimiento directo de las condiciones de la fuente de trabajo, puedan determinar lo más conveniente a sus respectivos intereses.

Por otra parte, el Artículo 153-E, establece diver-

sas situaciones en relación con el tiempo durante el cual se debe proporcionar la capacitación y el adiestramiento. Las dos hipótesis generales son: que la capacitación puede darse dentro de la jornada de trabajo o fuera de la misma. Transcribimos a continuación el texto íntegro de dicha disposición para proceder a su análisis.

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

Ahora bien, la hipótesis de que se pueda realizar fuera de la jornada, conforme a la disposición transcrita, puede comprender las siguientes situaciones:

1. Que la naturaleza de los servicios determine el convenio del patrón y del trabajador para impartirse fuera de la jornada total o parcialmente.
2. Que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe... En este supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

En este orden, consideramos que son innumerables los casos en que la "naturaleza" de los servicios determinan la necesidad de que se realice la capacitación y el adiestramiento fuera de la jornada, porque el proceso de producción en serie, por ejemplo, en muchos casos no permite la interrupción, ni si quiera momentánea, de las máquinas correspondientes que faciliten la enseñanza o los conocimientos que se quieren impartir. También cuando se trata del conocimiento de maquinaria o instrumentos con variantes de manejo y supervisión, en fin, son numerosísimas las situaciones que se pueden presentar sobre este particular que solamente se pueden resolver en forma casuística.

En el segundo caso, que es cuando el trabajador desea capacitarse en una actividad distinta, surge como problema importante la precisión de conceptos. ¿Qué se entiende por actividad distinta?. ¿Se refiere a actividad distinta de su puesto, nivel o categoría, según la terminología acostumbrada en la empresa o en su contrato colectivo?. ¿Acaso "distinta" implica que sea en departamentos totalmente diferentes a aquel en que viene laborando el trabajador?. ¿Acaso "distinta" significa que el trabajador sindicalizado quiera aspirar a un puesto de nivel de confianza?. ¿O bien, acaso "distinta" implica que sea, inclusive diversa de la actividad propia de la empresa?.

Las interrogantes que anteceden, consideramos que pueden plantearse analizando el Artículo 153-E en forma aisla-

da; pero interpretando esta disposición en armonía con las diversas normas legales de las reformas y, en particular, con los objetivos de las mismas, analizadas anteriormente, pudiendo concluir lo siguiente: "Actividad distinta" significa una ocupación que no está en la línea directa de la "categoría inmediata" superior, como se puede desprender del segundo párrafo del Artículo 159, que habla de las formas de cubrir las vacantes. En tales condiciones, la "actividad distinta" es aquella que comprende áreas colaterales dentro de los departamentos de la empresa y circunscrito al ámbito de aplicación de los planes y programas, respecto al personal involucrado en los mismos, sean sindicalizados o no sindicalizados, según el caso. Además, la preferencia en ocupar actividades distintas de las habituales de un trabajador en el caso de una vacante, la tendrá el de la categoría inmediata inferior para respetar lo dispuesto en el Artículo 159, 2º párrafo.

Aún cuando la redacción del Artículo 153-E parece ordenar que la capacitación y el adiestramiento, en actividad distinta, debe realizarse fuera de la jornada de trabajo en forma total, creemos que también es sujeto al convenio que tengan las partes. Y otro problema que se ha planteado respecto al supuesto de que la capacitación y el adiestramiento se realicen fuera de la jornada de trabajo, consiste en determinar si el tiempo de la misma debe ser pagado. También sobre este caso creemos que queda al convenio de las partes, considerando las características que cada caso concreto, pero nuestra recomendación sería de que fuera sin pago, por tratarse de que la

capacitación y el adiestramiento en actividad distinta no repercute, precisamente en una mayor productividad, máxima que el propio legislador parece ordenar que por pretender prepararse en una actividad distinta, debe ser fuera de la jornada.

El artículo 153-Q, señala lo siguiente: Los planes - y programas de que tratan los Artículo 153-N, y 153-O, deben - cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total - de los trabajadores de la empresa.

De las fracciones transcritas, creemos que en un plazo no mayor de cuatro años debe haberse capacitado a todos los trabajadores, desde la más modesta ocupación hasta el más alto nivel de la empresa. Esta disposición, en algunas empresas con mucho personal, pudieran no ser realizadas, sobre todo por el problema que representa abarcar a todos los trabajadores. Sin embargo, es de especial importancia lo dispuesto en el Artículo 153-Q, por la repercusión que tiene el segundo párrafo del Artículo 159, respecto a las vacantes que condicionan los ascensos, y que señala lo siguiente: "Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, -

el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y - tenga mayor antigüedad...". En tal virtud, habrá siempre el - riesgo de que el sindicato pretenda el escalafón ciego (sólo - por antigüedad), alegando que no se ha capacitado y adiestrado a "todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior".

A todo lo anterior hay que agregar el siguiente plan teamiento: ¿El plazo de cuatro años cuenta únicamente para los trabajadores que están trabajando en la empresa al momento de formularse en plan o programas, porque es frecuente, sobre todo en las medianas y grandes empresas, que haya rotación de - personal; y si no se siguiera el criterio señalado, nunca podría estarse en el supuesto de haber cumplido la capacitación - y el adiestramiento para "todos".

Claro está que sería deseable que los trabajadores - fueran entrando a la empresa bajo una relación de trabajo, que daran sujetos a los planes y programas de capacitación y adies tramiento, máxime que en la Ley se contempla, inclusive el caso de los que solamente pretenden ingresar y que todavía no están sujetos a la relación laboral, conforme al Artículo 153-M, que dice: "Además, podrá consignarse en los propios contratos, el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adies trará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, to mando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión".

Señala el Artículo 153-B que la capacitación y el - adiestramiento pueden realizarse "... por conducto del perso-

nal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

Como puede apreciarse, por la disposición legal que se comenta, son tres los sistemas por los cuales se puede cumplir la capacitación y el adiestramiento, a saber: 1) Personal propio de la empresa; 2) Instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados contratados en forma especial; y 3) Sistema general que se establezca y que se registre en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con pago de la cuota correspondiente que se fije al efecto.

Resulta apropiado el señalar que conforme al Artículo 539, fracción III, que se refiere a las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el inciso d) de dicha fracción, faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para: Autorizar y registrar en los términos de Artículo 153-O, a las instituciones y 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. El Artículo 153-C de las reformas señala la misma idea pero incluye al personal docente de aquéllas.

Como puede apreciarse, solamente el caso del personal propio no requiere de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los otros dos están obligados al mismo y sujetos a supervisión, revocación o cancelación, según el criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En tales condiciones, pensamos que los planes y programas básicamente se estructuren con "personal propio" por diversas razones: en primer lugar, porque conocen más de cerca las condiciones específicas de la productividad de la empresa; en segundo lugar, porque conocen la instrumentación y la maquinaria y al propio personal; en tercer lugar, porque están más identificados con la propia filosofía de la empresa y la tónica administrativa de la misma. Desde luego, es apropiado darle capacitación al personal propio sobre cómo pueden ellos capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Debemos señalar que la iniciativa presidencial de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo al inciso d) de la fracción III del Artículo 539, señalaba a las instituciones o escuelas "privadas", y esta palabra se suprimió por los legisladores. No obstante ello, consideramos que los términos en que quedó redactada la Ley, es perfectamente procedente que la capacitación y el adiestramiento puedan ser realizadas por instituciones o escuelas públicas o privadas, porque la Ley no distingue sobre este particular en los términos en que quedó la publicación del Diario Oficial de la Federación.

Por otra parte, una de las novedades que presentan -

las reformas de la Ley Federal del Trabajo, es lo preceptuado en el Artículo 153-T, que señala: "Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de la capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente comité nacional, o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquéllas las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda en los términos de la fracción IV del Artículo 539".

El Artículo 539, que se refiere a las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala en su fracción IV, lo relativo a las constancias de habilidades laborales en los términos siguientes:

"Fracción 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 confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

El requisito para que una constancia laboral sea expedida por la entidad instructora lo constituye el hecho de que los trabajadores "... hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento...". Dicho requisito robustece nuestra afirmación presentada en el Apartado anterior de que la obligación de capacitar y adiestrar se imparta preferentemente por el personal propio de la empresa o personas e instituciones de reconocida seriedad profesional para evitar las simulaciones. Y además de la facultad de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, en el sentido de que muchas constancias deben estar "autenticadas", representa una constatación de que la persona desarrolló los cursos y programas respectivos, pudiendo inclusive, los factores de la producción facultar a dichas comisiones mixtas para que en cumplimiento de la función de autenticar puedan interiorizarse lo más posible de que el trabajador haya aprobado los cursos y programas y aprobado los exámenes realmente.

Ahora bien, hacer del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la expedición de dichas constancias para que ésta formule el padrón de trabajadores capacitados, creemos que representará un registro que podrá tener utilidad de tipo estadístico, pero no adecuado para efectos de conocer el personal capacitado y adiestrado porque en breves períodos quedará obsoleta la información que se tenga de ellas en muchos de los casos registrados. A lo anterior hay que agregar que la práctica administrativa de este tipo de registros en nuestro medio todavía carece de los elementos y técnicas

avanzadas para su operación que hagan eficiente una función de esta naturaleza como lo es el padrón de trabajadores capacitados.

Cabe señalar que tanto el Artículo 539, fracción IV, como el reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalan que el registro de constancias y habilidades laborales es solamente un registro sin funciones de otra naturaleza en forma específica, más que las de carácter meramente estadístico.

Por lo que se refiere a los Artículos 153-A, 153-N y 153-O de la Ley Federal del Trabajo reformada, los citados señalan que los planes y programas formulados de común acuerdo - por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, constituyen - las reformas de cumplir la empresa con la obligación de capacitación y adiestramiento y el trabajador mediante los mismos, - hace valer el derecho que le concede la ley. Corresponde pues analizar los requisitos que impone la ley como integrante de - dichos planes y programas. El Artículo que especifica tales requisitos es el 153-Q, que establece lo siguiente:

Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los Artículos 153-N y 153-Q, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

Por lo que atañe a la primera fracción, respecto a que se comprenda periodos no mayores de cuatro años, este requisito significa que el legislador mexicano estimó dicho periodo como el máximo en que conviene cubrir la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, tomando en cuenta la situación tan cambiante de la ciencia y la tecnología. Desde luego, no es forzoso que los ciclos de capacitación y adiestramiento deban ser de cuatro años, pues pueden rectificarse an-

tes del transcurso de dicho plazo, estando de acuerdo en ello los factores de la producción. Conforme al Artículo 153-N, que se refiere al plazo de presentación de los planes y programas dentro de los quince días posteriores a la revisión bianual del contrato, y del 153-O, que trata de las empresas que no tienen contrato colectivo y la presentación de sus planes y programas durante los primeros dos meses de los años impares, cabe considerar que si dichos planes y programas comprendieron un período de cuatro años en los términos de esta fracción I del Artículo 153-Q, es perfectamente justificado que patrón y sindicato con sus trabajadores, puedan convenir al presentarse la revisión bianual o el año impar, ratificar el plan y programa formulado con anterioridad, por estar transcurriendo el ciclo de cuatro años a que se refiere la fracción I del Artículo 153-Q, o hacer ajustes a dichos planes y programas, como se ha expresado con anterioridad.

Por lo que respecta a la fracción II del Artículo 153-Q, nos remitimos a la ya explicada en el apartado "A" de este capítulo, que trata de las personas con derechos a la capacitación y adiestramiento, y donde concluimos que comprende todos los puestos y niveles existentes en la empresa, pues las normas jurídicas sobre esta materia no dejan lugar a duda. La fracción III, que habla de precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento, y la fracción IV, que señala el procedimiento de selección, tiene como premisa que empresa y sindicato puedan ponerse de acuerdo, conforme a las prioridades y exigencias de la productividad sobre

los lapsos de capacitación, preferencia de algunas áreas respecto de otras, y aquellos otros aspectos que aconseje la propia experiencia dentro de la fuente de trabajo.

Conforme a la fracción V, se confirma el criterio del Artículo 153-C, con respecto a que la especificación del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras, no comprende al personal propio de la empresa. En relación con la fracción VI, respecto a los criterios generales que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha sido preocupante esta facultad de establecer criterios generales por la circunstancialidad a que podrán estar expuestos, según los funcionarios que sean tutelares en un momento dado del desarrollo de la capacitación y adiestramiento dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Desde luego, hay que reconocer que su publicación en el Diario Oficial de la Federación introduce un elemento de seguridad jurídica que disminuye el riesgo de la inestabilidad administrativa.

III.3 LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y LA

RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

Esta materia estará siempre muy ligada a la contratación colectiva. En este capítulo estudiaremos qué aspectos son los más relevantes.

Artículo 153-m. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de pro-

porcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, - conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Ahora bien, la frase "cláusulas relativas", implica que el legislador no pretendió que se precisaran en el contrato colectivo todos los detalles propios de la capacitación y adiestramiento; sin embargo, en algunos de ellos sí estableció la obligación de hacerlo y en otros dio la facultad de llevarlo a cabo, en él se incluyen formatos de cláusulas para el contrato colectivo y del convenio para el personal no sindicalizado.

Observaremos enseguida algunas cuestiones, las que consideramos se deben incluir: 1. El Artículo 159, último párrafo, señala lo siguiente: "En los propios contratos colectivos y conforme lo dispuesto en esta Ley se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Prácticamente en este párrafo son dos temas: forma que deberá "acreditarse la aptitud" y forma de "otorgarse los ascensos". Por tanto, creemos que el espíritu de la Ley es hacer plasmar en los contratos colectivos orientaciones generales, tomando en cuenta que el concepto de "aptitud" está sujeto a muchas variantes, que dependen de la naturaleza del trabajo específico por los avances propios de la ciencia y la tecnología, las características de la persona, su calificación de méritos y otras circunstancias casuísticas que impedirían una regulación minuciosa en los contratos colectivos. En términos

generales se aplican las ideas anteriores a la obligación relativa a los ascensos, por los que también en esta cuestión se pondrán en el contrato colectivo ideas generales.

2. El Artículo 391 se refiere al contenido del contrato colectivo y en las reformas se incluyeron tres fracciones más sobre esta materia con el alcance de que es obligatoria la inclusión en cláusulas del contrato colectivo de las siguientes cuestiones:

Artículo 391

.....

"VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda".

Esta disposición se refiere al mismo punto del primer párrafo del Artículo 153-m, que ya comentamos al iniciar este capítulo.

Artículo 391.

.....

"VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento"

El mismo caso está contemplado en el segundo párrafo del Artículo 153-M, especificando un poco más su contenido.

Artículo 153-M

.....

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

Nótese que la fracción VIII del Artículo 391 impone la obligación de incluir capacitación y adiestramiento en el contrato colectivo y el mismo caso lo establece como opcional el Artículo 153-M, aunque se ha señalado que lo opcional se refiere específicamente al procedimiento.

Resulta por demás interesante lo dispuesto en estas normas legales porque contempla el caso de los solicitantes de trabajo que serán sujetos de cursos, pero sin que nazca relación laboral durante ellas. Es muy recomendable que este tipo de personal esté sujeto a cursos que realmente ameriten su impartición antes de comenzar a laborar. Desde luego, las personas sujetas a estos cursos no deben desarrollar ninguna actividad que represente servicio aprovechable para la empresa en cuyo supuesto nace, ipso facto, la relación laboral.

Igualmente en esta hipótesis, el alcance que pueda tener la norma legal es el de dar principios muy generales porque las necesidades y circunstancias son casuísticas y perdería dinamismo y agilidad la capacitación y el adiestramiento si se detallaran estos aspectos en el contrato colectivo.

Artículo 391.

.....

IX. La base sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; - y".

Se refiere aquí no sólo a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, sino también a las de Higiene y Seguridad y las del Reparto de Utilidades y cualesquiera otra establecida en la empresa. Entre dichas bases estimamos que pueden especificarse: función fundamental, ámbito de aplicación de sus acuerdos, número de representantes y algunos otros aspectos esenciales. Pero es recomendable que haya un instructivo interno en la empresa que establezca más detalladamente la operación de estas comisiones. En el capítulo VIII de esta obra se da un formato de constitución de Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Algunas cuestiones que es opcional incluir en el contrato colectivo. 1. El Artículo 153-G señala "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, presentará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

Por lo que se puede apreciar, en la parte final del Artículo citado, admite que puede ser objeto de tratamiento -

distinto a los trabajadores de nuevo ingreso. Es justificada - esta posibilidad, ya que el personal nuevo, normalmente y por razón natural, no tiene capacidad ni productividad que fundamente un tratamiento igual al de los demás trabajadores. Sin embargo, en la práctica hay una gran variedad de situaciones - pero, en todo caso, si se pretende aplicar condiciones menores a las contractuales de una empresa, desde luego, sin ser inferiores a las mínimas legales, si debe señalarse la anterior en el contrato colectivo, porque esa es la disposición terminante de la norma legal que comentamos. Además para efectos de los derechos individuales del trabajador, sólo su inclusión en el contrato colectivo de este aspecto puede dar legalidad a que los trabajadores de nuevo ingreso no puedan exigir las mismas prestaciones contractuales del resto de los trabajadores.

2. En el Apartado anterior se hizo referencia a la - fracción VIII del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo - reformada, de la que se concluye que es obligatorio incluir en el contrato colectivo disposiciones de la capacitación y adies tramiento inicial a quienes vayan a ingresar a laborar y se hi zo referencia del Artículo 153-M, segundo párrafo, donde se - menciona que es opcional la consignación en los propios contra tos colectivos de este caso.

Por lo tanto, ante dos disposiciones con alcance ju- rídico de imperatividad distinta, consideramos que debe preva- lecer el principio contenido en el segundo párrafo del Artícu- lo 153-M, en virtud de que no constituye la regla general dar

capacitación y adiestramiento al personal que apenas va a ingresar a la empresa y antes de iniciarse la relación laboral.- Además, cuando la Ley establece una facultad expresa al gobernado, a éste le nace un derecho que puede hacer valer.

III.4 LA COMISION MIXTA, COMITES NACIONALES PARA LAS RAMAS INDUSTRIALES Y SUS DIVERSAS ACTIVIDADES

En la Iniciativa de Reformas que venimos comentando, se señala lo siguiente: "Desde el punto de vista operativo, la Iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento...".

En este orden, el legislador estimó que la comisión mixta es la base donde se sustenta todo el sistema nacional sobre capacitación y adiestramiento. Por su parte el Artículo 153-I de las reformas, establece: "En cada empresa se constituirán comisiones mixtas, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sufrirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". Por tanto, se ha planteado la interrogante de si en una misma empresa puede haber más de una comisión mixta; estimamos que sí, en virtud de que encontramos varias disposiciones de la Ley que puntualizan

el concepto de la comisión mixta, entre las que podemos señalar, como la del transcrito Artículo 153-I, y el 153-J. El Artículo 153-V, en su último párrafo nos habla de la "Comisión - Mixta Respectiva".

Ahora bien, conforme al Artículo 153-D, los planes - y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa y varias de ellas. Todo lo anterior nos hace concluir que sí es perfectamente legal que pueda haber varias comisiones mixtas; lo recomendable es, desde luego, que se defina claramente el ámbito de aplicación de sus acuerdos (sindicados, de confianza, para determinada planta, etc.). Además, la división del trabajo, el avance tecnológico extraordinario, la casuística de los planes y programas, obligan a la especialización, sobre todo en las empresas grandes.

Otro problema que se ha planteado es el relativo a - que si pueden formar parte de dicha comisión mixta personas - que no estén bajo una relación de trabajo con el patrón respectiva. Pensamos que los "representantes" de la comisión mixta si deben ser trabajadores, por varias razones: en primer lugar, porque en la exposición de motivos se habla de que el sistema debe ser "eminente participativo". Por otro lado, es tradicional que las empresas hayan funcionado sobre la base de que -- aquellas se integren por los verdaderos interesados en la relación de trabajo que están en mejor posibilidad de conocer, o, por lo menos intuir, las necesidades de los factores de la producción permitir que formen las comisiones mixtas personas ex-

trañas a la empresa es correr riesgos inconvenientes, por el acceso que podrán tener a métodos y sistemas de administración privativa para las empresas.

Consideramos, sin embargo, que como asesores de los miembros de la comisión mixta, si puedan participar personas que no sean trabajadores si las partes lo estiman así, adecuado.

Por su parte, el Artículo 153-J nos dice que las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas se integren y funcionen "oportuna y normalmente". Conforme a dicho contexto, caben las interrogantes ¿Qué es "oportuna"? y ¿Qué implica "normalmente"? Estos han sido los dos planteamientos importantes, cuestionándose en la primera idea cuando es obligatorio constituir la.

Conforme a los Artículos 153-N y 153-O, estimamos que la obligación de constituir la o las comisiones mixtas es en el momento de surgir la obligación de revisar el contrato colectivo a que alude el Artículo 399 (no el Artículo 399 bis, que se refiere sólo a la revisión del tabulador) de la Ley Federal del Trabajo, ya que según las reformas, en los artículos señalados se establecen los plazos para presentar los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No obstante, recomendamos que de inmediato se constituyan las comisiones mixtas, para que comience a tener resultados el análisis y diagnóstico de las necesidades de capacitación y adiestramiento con verdadero contenido técnico.

Por lo que atañe a interpretar la palabra "normalmente", la forma y términos con que funcionen serán determinados por el acuerdo de los factores de la producción, conforme a las bases establecidas por el instructivo o reglamento correspondiente que se formule en la empresa. Y aún cuando no es obligación registrar la constitución de la comisión mixta, conforme al párrafo final del Artículo 153-O, sí debe informarse de su constitución y bases de funcionamiento. (En el Capítulo -- VIII se presenta el formato alusivo).

Conforme a la secuencia de nuestro estudio, cabe ahora cuestionarnos: ¿Cuáles son las facultades y el ámbito de acción de las comisiones mixtas?. Consideramos que las facultades de las comisiones mixtas son amplísimas. Podemos señalar las siguientes; a saber:

I. "... vigilarán la instrumentación y operación de sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores,...." (Artículo 153-J).

II. "... sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlas;" (Artículo 153-I).

III. "... vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores" (Artículo 153-J).

IV. Autenticar las constancias que expida la entidad instructora a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento (Artículo 153-T).

V. Practicar examen al trabajador que haya obtenido una constancia, cuando en la empresa existan varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que se refiere -- aquella (Artículo 153-V).

Como puede apreciarse de las ideas especificadas en los incisos anteriores, las facultades de la comisión mixta son amplísimas, debiendo destacar especialmente las de vigilar "la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos" y la de vigilar "el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores". Creemos que la empresa y el sindicato pueden, inclusive, ampliar las atribuciones de la comisión mixta, haciéndola más participativa sobre esta materia.

Encontramos casos en que la propia empresa y el sindicato han delegado sus facultades de acordar o convenir los planes y programas a sus respectivos representantes dentro de dicha comisión mixta, a tal grado de que los acuerdos en cuestión son respetados por los directivos, tanto de la empresa como del sindicato.

Por lo que se refiere a los comités nacionales para las ramas industriales, el Artículo 153-K, establece: "La Se-

cretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que forman 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". Observamos que existen varias dudas en esta norma legal; una de ellas consiste en determinar qué significa "mismas ramas industriales o actividades". Creemos que, por lo que se refiere a "ramas industriales", al alcance de la disposición se orienta en el mismo sentido que el criterio utilizado para los contratos-ley; la misma directriz será aplicable a la palabra "actividad". Esta última podrá referirse al ámbito comercial, agropecuario, etc.

Hemos de hacer notar que estos comités nacionales tendrán el carácter de "Organismos Auxiliares" de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir, tienen facultades complementarias y no principales, como es el caso de las comisiones mixtas a nivel empresa, que constituyen en nuestro régimen legal piedra angular operativa en la materia de capacitación y adiestramiento. Nuestro aserto se justifica si recomendamos las funciones desglosadas en el apartado anterior y las comparamos con las facultades de los comités, que nos hablan de "colaborar", "proponer sistemas", "formular recomendaciones", "evaluar", "gestionar" y "participar" (que implica tener la decisión principal), en relación con diferentes cuestionamientos sobre esta materia.

Ahora bien, al constituirse estos comités y funciones en los términos previstos, esperamos que no se vayan a desviar en fijar criterios con pretensiones obligatorias para empresas que, si bien pertenecen a la misma rama industrial o actividad, son distintas entre sí, respecto a organización, capacidad económica, tecnología, etc.

III.5 CONSEJO NACIONAL Y CONSEJO ESTATAL CONSULTIVO

Los Artículos 539-A y 539-B establecen las características esenciales de los Consejos Consultivos mencionados en el rubro. Transcribimos ambas normas legales, por ser de interés. Y en este orden, observamos:

Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las Organizaciones Nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendas representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e In-

industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

El consejo consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine al Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del Artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejo Consultivo Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

Es importante el subrayar que, el ocho de mayo del año de 1978 se publicó, en el Diario oficial de la Federación, la convocatoria para integrar el Consejo Nacional Consultivo sobre Capacitación y Adiestramiento. Y en los días posteriores a que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo reformada del año de 1980, quedó constituido en la Ciudad de México, el Consejo Consultivo Nacional de Capacitación y Adiestramiento, en los términos establecidos en la Ley.

III.6 EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEADO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Debemos advertir, en primer lugar, que en esta materia hay diferentes trámites que van a estudiarse y no dejan de representar cierta burocratización que, en el futuro, conviene ir simplificando sobre la base de que se cumplan cabalmente -

los objetivos de la capacitación y el adiestramiento que venimos analizando. Aún cuando la normatividad jurídica tenga una estructura apoyada en el sistema de sanciones pecuniarias lo trascendente y positivo es que patrones y trabajadores y sus Instituciones representativas hagan mayor conciencia sobre esta materia para su cumplimiento y no ver sólo el problema del trámite burocrático como insuperable.

Ahora bien, el título once de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las "AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES" e incluye al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento como Autoridad, y en el Artículo 523 lo incluye en la fracción V. Luego en el Capítulo IV de dicho Título señala los objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Y en el Artículo 538 se creaba la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) como "Organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". En este orden, se ha planteado si el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es Autoridad, o sólo tenía este carácter UCECA. Creemos que el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento no es Autoridad por diferentes razones: El Título Once distingue específicamente en su nombre lo de "Autoridad del Trabajo" y "Servicios Sociales" y en el listado del Artículo 523 al único que podríamos considerar como servicio social es al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Al comentar el Doctor Alberto Trueba Urbina el planteamiento del Servicio Público del Empleo, nos señala lo siguiente: "El Servicio Público del Empleo a cargo de las Autoridades Administrativas, viene a sustituir a las Bolsas de Trabajo. Sus funciones no son públicas, sino de carácter social; en la inteligencia de que este servicio será gratuito para resolver el problema del desempleo y las funciones de la Institución serán objeto de reglamentación especial" (37). Y agrega el propio autor, destacando un aspecto muy importante: "Asimismo se reglamentarán los servicios privados para proporcionar empleos, en cuyas prevenciones se determinarán los casos de excepción en que las agencias privadas pueden conseguir fines lucrativos en relación con profesiones especiales, pero el servicio siempre será gratuito para los que pretendan trabajo" (38).

Además si analizamos los objetivos del Artículo 537 no implican funciones de autoridad; por otra parte, conforme al Artículo 539 fracción III inciso g), correspondía a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento -- "Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse...", por lo que UCECA⁺ sí tenía funciones de autoridad. A la Unidad -- Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento le correspondían

(37) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Obra Citada. Página 289.

(38) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TUREBA BARRERA, JORGE. Obra Citada. Página 289.

+ La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), desapareció por reforma de la Ley de 1983.

cuatro funciones en las siguientes materias: 1) En promoción - de Empleos; 2) En colocación de Trabajadores; 3) En Capacitación y Adiestramiento; y 4) En registro de Constancias de Habilidades Laborales.

Asimismo, el Artículo 538 determinaba que el servicio a que se refería el Artículo 537, estaría a cargo de la - Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado en la Secretaría del Trabajo con las facultades para intervenir en materia de promoción de empleos, de colocación de trabajadores y de capacitación y adiestramiento.

**CAPITULO IV EL ARTICULO 153-X DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

- IV.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su competencia en esta materia**
- IV.2 Conflictos Colectivos, Jurídicos y Económicos**
- IV.3 Conflictos Individuales**
- IV.4 Acciones Laborales en materia de capacitación y adiestramiento**
- IV.5 Sanciones al patrón que no cumple la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores**
- IV.6 Situaciones especiales en la capacitación y adiestramiento**

CAPITULO IV**EL ARTICULO 153-X DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO****IV. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
SU COMPETENCIA EN ESTA MATERIA**

La redacción del Artículo con el cual hemos titulado este capítulo, es por sí misma interesante porque consagra las acciones que derivan de la capacitación y el adiestramiento, - como podrá verse, ello nos conduce al campo del Derecho Procesal del Trabajo, lo que nos da la oportunidad de expresar algunas inquietudes que han surgido a partir de la reforma procesal, en el año de 1980. Haremos pues algunas reflexiones al respecto.

Partiremos entonces señalando que constitucionalmente, los tribunales del trabajo tienen su fundamento en la fracción XX del Artículo 12; por su parte, la Ley Reglamentaria, - siendo congruente con la Ley Fundamental, en su Artículo 523 - fracciones IX, X y XI, se preveen en el Capítulo de Autoridades del Trabajo. Y conforme a lo anterior, vienen a ser autoridades jurisdiccionales del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales; como sabemos, ello a que las normas tienen ámbito de validez, es decir, que existen normas que son aplicables en toda la República, y que se denominan fe

derales; y otras que imperan en los límites de cada entidad fe
derativa y que se denominan locales.

En materia del trabajo, como sabemos, no hay sino -
una Ley, e incluso, en el Capítulo respectivo, ya expresamos -
que en nuestro medio, cuando se realiza en esta materia. No es
posible que cada Estado de la Federación expida leyes labora-
les, en cambio, por lo que hace a su aplicación, sí existe la
diferencia de federal y de local. Respecto al problema, pode-
mos destacar que la fracción XXXI del Artículo 123 Constiucio-
nal, ordena que "La aplicación de las leyes del trabajo corres
ponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas ju-
risdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las auto-
ridades federales en los asuntos relativos": "...", y vienen a
continuación una enumeración de ramas industriales que compe-
ten al ramo federal, como la industria textil la eléctrica, la
minería, etc. Consecuentemente, podemos suponer que por la re-
dacción de esta fracción, es mayor el número de asuntos que co
rresponden a las autoridades locales y, excepcionalmente a las
autoridades federales; pero realmente en la actualidad dicha -
fracción contempla tal número de ramas de la industria, que re
sulta mucho más importante la competencia federal que la local.

Por lo que se refiere concretamente al Artículo 523
de la Ley del Trabajo, establece la lista de autoridades fede-
rales y locales. Así, dentro del primer grupo, podemos citar -
las siguientes: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación -

Pública; al Servicio Nacional del Empleo; Capacitación y Adies-
tramiento, a la Inspección del Trabajo; a la Comisión Nacional
de Salarios Mínimos; a la Comisión Nacional para la Participa-
ción de los trabajadores en las Utilidades de las empresas; a
las Juntas Federales y Locales de Conciliación; a la Junta Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje; a las Juntas Locales de Con-
ciliación y Arbitraje, y el Jurado de Responsabilidades. Como
Locales, por exclusión, las restantes que son: Las Autoridades
de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos
de Trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; la Ins-
pección del Trabajo; Las Juntas Locales de Conciliación y Ar-
bitraje y el Jurado de Responsabilidades.

En el comentario al citado Artículo 523 de la Ley La-
boral, el Doctor Trueba Urbina, nos dice lo siguiente: "Autori-
dades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplica-
ción de las normas laborales y pueden ser de diversas catego-
rías: autoridades administrativas, las mencionadas en las frac-
ciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijan-
do salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son
autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad -
ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a re-
presentantes del Capital y Trabajo" (39). Por nuestra parte, -
hemos de referirnos específicamente a los tribunales de traba-
jo, toda vez de que son el objeto inmediato a estudiar, por -
las razones expuestas inicialmente.

(39) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Ob. Cit.
Página 203.

Pues bien, se ha de expresar que, tanto a las Juntas Locales como a las Federales, corresponde conocer y resolver - en los casos de su competencia los conflictos de trabajo que - se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente ligados o relacionados con ellos, - salvo en que se reclamen prestaciones, cuyo monto no exceda - del importe de tres meses, en cuyo caso corresponde a las Juntas de Conciliación. Y la tramitación de los juicios laborales respectivos deberá ajustarse a las disposiciones de la Ley, - comprendidas dentro del Capítulo titulado "Derecho Procesal - del Trabajo".

Conforme a dichos lineamientos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los juicios laborales deberán ajustarse a las normas procesales y dictarán laudos a verdad sabida, - sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las - pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la - Junta lo crean debido, en consecuencia, en uso de sus facultades están obligados, tanto en los conflictos jurídicos como en los económicos a redimir a los trabajadores conforme a la teoría del Artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, en la reforma constitucional publicada - el nueve de enero de 1978, en su último párrafo, se señaló expresamente como competencia exclusiva de las autoridades federales "... las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...". Este mismo

principio fue plasmado en el último párrafo del Artículo 527 - de la Ley Federal del Trabajo. En este orden, nos dice el Doctor Trueba Urbina, lo que sigue: "La competencia de las autoridades federales se expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales" (40). Y más adelante agrega el citado tratadista que "Esta teoría se deriva del Artículo 124 de la Constitución, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados" (41). Entonces, cuando nos referimos concretamente al problema de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, observaremos lo que establece el Artículo 153-X, de la Ley Federal del Trabajo: "Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo". Haremos pues al respecto, algunas reflexiones.

Las normas legales señaladas crearon algunas confusiones que debemos considerar. La opinión más generalizada señalaba que tanto el trámite administrativo como el contencioso debían ser resueltos por las autoridades federales, congruentes con la tendencia sistemática de federalizar todo en detrimento de la soberanía de los Estados, cada vez más minimizados

(40) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Obra Citada. Página 286.

(41) IBIDEM.

en sus facultades. Lo expresado anteriormente, ocasionaría consecuencias procesales que complicarían las relaciones obrero-patronales en aquellas empresas de competencia local, porque - la federalización no comprendió una rama de actividad empresarial, sino una prestación u obligación, como lo es la Capacitación y el Adiestramiento. Es como si hubiesen federalizado los derechos, por ejemplo, a las horas extras o el séptimo día.

Acorde con lo anterior, debemos destacar que, al presentarse una demanda individual o un emplazamiento a huelga en donde se incluyeran cuestiones sobre Capacitación y Adiestramiento, con dicho criterio se dividiría el procedimiento para que la autoridad local conociera de las acciones de su competencia y la autoridad federal las que a ella corresponden. Los perjuicios al trabajador y al patrón serían numerosos, porque habría división del proceso, retardo en los trámites, resoluciones incongruentes, indefinición de las prestaciones que se basan en el cumplimiento de la Capacitación y Adiestramiento y otras obligaciones (otorgamiento de vacantes, que se fundan en diversos motivos sindicales, antigüedad, aprobación de cursos, etc.).

Por otra parte, el otro criterio, mucho menos generalizado, consistía en clasificar esta materia en dos aspectos - fundamentales, a saber: todo el trámite administrativo considerarlo competencia de las autoridades federales y todo lo contencioso estimarlo de la competencia local en las actividades que tienen este carácter. Las razones para esta afirmación se base

ban en los problemas que se generan y fueron motivo de diversos debates. De la misma manera, constituía un argumento lo preceptuado en el Artículo 153-S, cuando pluraliza que los trabajadores y los patrones tienen derecho a ejercitar ante "... las Juntas de Conciliación y Arbitraje...", ya que si el legislador se hubiere querido referir sólo a la Junta Federal, hubiera singularizado la expresión; si se tratara de interpretar que la palabra "Juntas" se refiere a las Juntas Especiales pertenecen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, consideramos que de cualquier manera la competencia en este asunto había quedado poco clara y era importante una reforma legal que resolviera esta cuestión con criterio realista y objetivo. El día primero de mayo del año de 1980, comenzó a regir la reforma procesal del trabajo, denominada "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", la cual trajo consigo un gran número de innovaciones, que tienen como finalidad el hacer justicia laboral más expedita y reivindicatoria del factor trabajo; esta reforma incluye en el capítulo de las competencias aspectos relativos a la materia de Capacitación y Adiestramiento y vino a aclarar, desafortunadamente sólo en parte, las algunas existentes en este tema, cuestión de suma importancia, pues se refiere al aspecto eminentemente práctico, a la aplicación del régimen jurídico de Capacitación y Adiestramiento, en la fase del ejercicio del derecho, cuando ese derecho entra en conflicto por cualquier razón. Procederemos pues a transcribir los Artículos correspondientes y posteriormente a analizar su contenido.

Artículo 698. Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los Artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Nos comenta, al respecto el maestro Trueba Urbina, - lo siguiente: "La competencia en el derecho procesal del trabajo se establece en razón de la materia y del territorio; en este precepto se regula exclusivamente la competencia por materia, ya sea local o federal" (42). Por nuestra parte, consideramos que el Artículo en cuestión, como se desprende de su contenido, al referirse a la competencia federal y remitirse a los Artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución y 527 de la Ley Federal del trabajo, federaliza la materia de Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, en su aspecto procesal. Esta tendencia se ve definitivamente reiterada en el primer párrafo del Artículo 699, que nos orienta en que aún en conflictos de competencia local, si se ejercitan en la

(42) TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. Obra Citada. Página 356.

misma demanda asuntos de la materia que nos ocupa, la competencia será de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje; el párrafo segundo de este mismo precepto instrumenta la forma en que la Junta Local auxiliará a la Federal en asuntos tocantes a capacitación y adiestramiento o seguridad e higiene, lo cual viene a aclarar el contenido del Artículo - 527-A de la propia Ley, que tiene el mismo sentido.

Artículo 699. Cuando en 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 Local al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la substanciación y resolución, exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

Sin embargo, al prescribir el mencionado Artículo 699 que la Junta Local remitirá a la Federal copia de la demanda y documentos presentados por el actor, para que ésta proceda a la sustanciación y resolución, exclusivamente de las cuestio--

nes sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, dejó de resolver cuestionamientos que se habían hecho con el planteamiento original y aislado del Artículo 153-X de la Ley.

Deberemos insistir en los conflictos de huelga en empresas correspondientes a competencia local, en los que además de otros se planteen asuntos de capacitación y adiestramiento o seguridad e higiene. Acaso se federaliza la materia laboral tratándose de conflictos de carácter colectivo, con el simple procedimiento de incluir aspectos relativos a la materia objeto de nuestro estudio. A este respecto, nos remitimos a la calificada opinión de los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, que comentan el Artículo 685 que se refiere al principio de la economía procesal la Junta competente deberá ser la local y que no está sujeta al arbitraje obligatorio, si no es a petición de los trabajadores.

Definitivamente, la reforma vino a esclarecer y a ordenar el problema de la competencia en la materia, problema que insistimos, nos parece de importancia fundamental; pero esta reforma, en nuestra opinión, resultó incompleta y consideramos que de alguna forma minimizó las facultades en materia laboral de las Entidades Federativas. Una posible solución que nos permite sugerir, sería que los derechos a este respecto se ejercitaran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de sus respectivas competencias, esto es, que atenta la disposición de la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo

123 Constitucional en lo referente a distinción de las competencias locales y federales de la misma manera se atendieran los asuntos cuya materia nos ocupa. Esto implicaría una nueva reforma que incluiría en el orden de ideas que venimos manejando, la modificación de la propia fracción constitucional en su parte final, el Artículo 527 y 527-A, en el mismo sentido y desde luego reformaría el Artículo 153-S y los Artículos 698 y 699, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo.

De cualquier manera, consideramos que debe analizarse a fondo los problemas relativos a la competencia y definir perfectamente bien las reformas que deban promoverse para resolver esta cuestión en forma congruente con nuestro régimen jurídico en materia laboral. Y es necesario asimismo, que hablemos de aquello que se refiere al tiempo en que deben ejercitarse los derechos, ya sea el patrón o el trabajador.

Pues bien, la nueva Ley como la anterior utiliza indebidamente los términos de acción y derecho, ya que las acciones procesales del trabajo son imprescriptibles y sólo pueden prescribir, conforme a la Ley, los derechos que la misma consigna. Así, como ejemplo, el principio de la jornada máxima de ocho horas y su aplicación, aún cuando durante cinco o más años hubiese prestado su trabajo una persona por diez o doce horas por día, no puede prescribir, en cambio, el derecho de exigir el pago de las horas extras trabajadas, sí puede prescribir, tampoco puede prescribir la obligación de pagar el salario mínimo, pero sí el monto de lo que se hubiera dejado de percibir.

Por su parte, la doctrina explica esta diferencia, diciendo - que la prescripción no toca la vigencia del derecho objetivo, - sino que, de conformidad con su definición, es un principio - que decreta por el transcurso del tiempo y bajo las condicio- nes legales, que el deudor queda liberado del cumplimiento de una obligación.

Resulta conveniente el agregar que las acciones de - los trabajadores pueden tener por objeto la reparación de las violaciones ya cometidas o impedir que se continúen cometiendo cuando ocurre lo primero, las violaciones cometidas, de confor- midad con la jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia, sólo son reparables si se intentan dentro del plazo que para - la prescripción señalan los Artículos de la Ley Federal del - Trabajo; pero si la acción tiene por objeto impedir que se con- tinúen cometiendo las violaciones, la prescripción no puede co- rrer, porque el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y, - consecuentemente, sus efectos se realizan cada día. En contra de esta tesis no es posible objetar que por el hecho de que - una violación se haya venido cometiendo durante uno o dos años, no puede ya reclamarse para el futuro su terminación, porque - los derechos de los trabajadores no pueden ser materia de re- nuncia, y si bien prescriben los primeramente citados en el - término de un año, ello se debe a que los derechos, si bien no son renunciables, necesitan ejercitarse en las condiciones se- ñaladas por la Ley, pero no se puede en una violación, aún trans- formada en costumbre, prevalecer sobre la Ley, por lo que es - procedente la acción que tiende a evitar que aquella se con--

tinúe cometiendo en el futuro. Y en este sentido, el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

Artículo 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Ahora bien, se ha sustentado que la prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede acudir a los tribunales deduciendo la acción correspondiente.⁺ Por otra parte, la prescripción se interrumpe por la sola presenta-

⁺ JURISPRUDENCIA 797, Apéndice al tomo CXVIII. Página 1450.

ción de la demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado.**

Por nuestra parte, consideramos que, para el caso de que un trabajador por una conducta irresponsable no acuda a los recursos de capacitación y adiestramiento, podrá el patrón disciplinarlo, o bien, efectuar algún descuento; pero si transcurre el término legal, no podrá efectuarse ni uno ni otro. Por lo que se refiere concretamente a la fracción II, podemos observar que "ha sido criticada de oscura, ya que aparentemente podría pensarse que los trabajadores tendrían un mes para separarse de su trabajo y, ¿para demandar tendría otro mes?. La intención del legislador fue que el trabajador presente su demanda dentro del mes siguiente al día en que se separe de su trabajo" (43).

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Nos comenta el tratadista Baltazar Cavazos, en torno a este precepto, lo siguiente: "Se estima que el término de dos meses es muy amplio y que perjudica la marcha administrati

** JURISPRUDENCIA 800, Apéndice al tomo CXVIII: Página 1457.

(43) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, - tematizada y sistematizada. Editorial Trillas, S.A. Página 358.

va de las empresas, por la cobertura de las vacantes que se originan por los despidos" (44). Consideramos que el criterio del autor citado es efectivamente acorde con el problema que suele confrontar el sector empresarial.

Artículo 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cual-

quier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de pala-
bra, por escrito o por hechos indudables.

Debemos destacar, refiriéndonos a este último precepto, que "La prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la Ley al acreedor que demuestre falta de interés al no ejercitarlas y que por tal motivo la presentación de la demanda, aunque sea ante una autoridad incompetente, por ser un acto demostrativo del interés del actor en el ejercicio de sus derechos, interrumpe la prescripción y que aunque dichos preceptos se refieren a juicios de amparos derivados de procedimientos laborales, no hay ninguna razón jurídica ni lógica para considerar que no pueden ser aplicables dentro del ámbito civil".* Y en este sentido, coincide cabalmente el autor Baltazar Cavazos (45), al comentar la ejecutoria transcrita.

IV.2 CONFLICTOS COLECTIVOS, JURIDICOS Y ECONOMICOS

Como sabemos, en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación de proporcionar

* Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. - 5a. Epoca, tomo CXIC. Página 4219.

(45)CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Obra Citada. Página 360.

capacitación y adiestramiento a los trabajadores (Artículo -- 153-M y 391 fracciones VII y VIII).

Pues bien, acorde con la definición que nos da la - Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios patrones con 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.

Conforme a dicho orden de ideas, podemos advertir - que un Artículo que tiene íntima relación con nuestra definición, es aquel que ordena que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo. Pero ¿qué - pasa si el patrón se niega a cumplir con lo anterior, no sin - antes determinar que existen conflictos jurídicos y económicos; los primeros en relaciones individuales y colectivas, y los se gundos exclusivamente en relaciones colectivas. Analicemos sus consecuencias dentro de dicho contorno.

En su ensayo jurídico "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje" el autor Gustavo Arce Cano, menciona al hacer refe rencia al problema, las consecuencias siguientes:

I. Conflictos individuales son aquellos en que un só lo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato colectivo; a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de es

tos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

II. Conflictos Colectivos:

A. Conflictos Jurídicos son los que hacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo de la interpretación del Contrato Colectivo.

En la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general del trabajo. La diferencia con el anterior no radica únicamente en que en uno interviene el trabajador y en éste un grupo, sino que también en que el contrato que se aplica es el colectivo.

Por su parte, los conflictos económicos se refieren a los antagonismos y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes.

Por todo lo anterior, se desprende que tratándose de una relación colectiva, y ya existen cláusulas que prevean la capacitación y el adiestramiento, y no cumpliéndose éstas estaremos frente a un conflicto de naturaleza jurídica; y estableciéndose estas relaciones como nuevas condiciones, estaremos frente a un conflicto de naturaleza económica.

El instrumento legal, que la constitución pone en ma

nos de los trabajadores, es de establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política, que pudiera disfrutar en la práctica del ejercicio de ese derecho que se denomina huelga. Y en términos generales, la huelga es la suspensión de labores temporalmente con el objeto de conseguir un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico; específicamente establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo que en esencia viene a ser un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en él mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores dentro del régimen capitalista.

Ahora bien, el Artículo 123 Constitucional y la nueva Ley Federal del Trabajo, definen con precaución las especies de huelga. Y en ese orden, el tratadista Baltazar Cavazos expresa que "Para que una huelga pueda ser declarada existente, se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría" (46). El Artículo 445 de la Ley de la materia nos establece en qué casos es lícita; contrario sensu, será ilícita la huelga cuando no se reúnan los requisitos exigidos por el citado artículo.

La huelga es existente cuando los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales, que consisten

en solicitudes formales al patrón por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualesquiera de los objetos que señala el Artículo 450, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo por ministerio de Ley, será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes como lo dispone expresamente el Artículo 450 de la Ley Laboral. Por ello, señala el propio Cavazos lo siguiente:

"La fracción I de este precepto recoge el principio constitucional fracción XVIII del 123, que establece: "Que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (47). Por supuesto, cuando se exija el mejoramiento de las relaciones de trabajo, incluyendo cláusulas que se refieran a la formación profesional o en el caso de que no existan, la huelga será existente porque ambos casos caerán dentro de los supuestos previstos en el Artículo 450 de la Ley del Trabajo.

Por lo que se refiere a la huelga inexistente, el Artículo 459 de la Ley declara categóricamente que la huelga es inexistente en los siguientes casos específicos:

(47) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Obra Citada. Página 309.

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga - por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Por lo que se refiere a la huelga ilícita, ésta será considerada como tal, cuando la mayoría de los huelguistas -- ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (fracción XVIII), in fine, del Apartado "A") del Artículo 123 de la Constitución y 445 de la Ley del Trabajo. Por lo tanto, para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que - la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o propiedades, o bien, que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la - declaración de ilicitud de la huelga conforme al Artículo 445, trae consigo que se declaren determinadas las relaciones de - trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pero quienes no intervinieron en tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos

laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquellos a quienes se les compruebe.

En su comentario el Artículo 445 de la Ley de la materia, señala Baltazar Cavazos, lo siguiente: "En la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga por la dificultad que entraña el acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos" (48). Y lo reafirma el propio autor enseguida, al destacar que "Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa, sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo" (49). En este sentido, debemos apuntar que algunas legislaciones de otros países consideran la huelga como delito cuando con ella se persiguen fines ajenos a las relaciones industriales, cuando en su declaración no se observan las formalidades prescritas o cuando da ocasión a la comisión de actos de violencia o de infracciones a la libertad de trabajo.

En cuanto a lo que se denomina huelga justificada, anotaremos que será aquella precisamente, cuando el patrón, o bien se niegue a incluir cláusulas relativas a la capacitación

(48) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Obra Citada. Página 308.

y al adiestramiento, o deje de cumplir su observancia, porque de acuerdo con el artículo 446, la huelga es justificada por causas imputables al patrón. Consideramos, por lo tanto, que tratándose de relaciones colectivas, se aplicarán todas las normas enunciadas porque así lo establece el Artículo 153-X. La situación será más compleja, cuando se trate de relaciones individuales de trabajo, lo cual trataremos enseguida.

IV.3 CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Cuando nos referimos a los conflictos colectivos explicamos cuándo se trata de cuestiones económicas y cuándo se trata de planteamiento jurídico; asimismo señalamos que los conflictos jurídicos individuales son aquellos en que un trabajador está en lucha con el patrón, sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo, o a falta de éste en la Ley con el fin de que se cumplan. Y como sabemos, frecuentemente en la práctica, encontramos que son muy pocos los casos en que entre un patrón y trabajador se fijan las condiciones de trabajo en un contrato por escrito, la Ley, para poner en igualdad de circunstancias a las partes, ordena lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Y agrega el Artículo 20 de la Ley que "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En este orden, el citado Artículo 20, en el párrafo final, señala que "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo final, señala que "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Nos dice el Autor Cavazos Flores, al comentar dicho Artículo, lo siguiente: "Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinando y el pago de un salario" (50). Por nuestra parte consideramos que en la actualidad las relaciones obrero-patronales por medio de la capacitación y el adiestramiento, han sido encaminadas para que se acepten un tipo de relación más parecido a la de los negocios, más limitado y más democrático.

Ahora bien, en el caso de que las condiciones consten por escrito, entre dichas condiciones se debe indicar que el trabajador será capacitado y adiestrado, en términos de la fracción VIII del Artículo 25 de la propia Ley, pero si este precepto no fuese claro, el artículo 153-A del mismo ordenamiento laboral lo reitera imperativamente cuando establece: "todo trabajador". De manera que si existiera todavía alguna duda, debe entenderse que no existe excepción alguna. Y es in-

(50) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Obra Citada. Página 115.

dudable que "La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos" (51).

Debemos advertir que la falta de contrato escrito es imputable al patrón. Y que, particularmente, los contratos individuales de trabajo no tienen que registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la Ley vigente ya no viene a reglamentar el contrato verbal que en la legislación anterior existía, principalmente para los trabajadores del orden doméstico.

IV.4 ACCIONES LABORALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El Artículo 153-X de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento impuestas en este Capítulo".

Consideramos que la norma legal transcrita constituye una reiteración —innecesaria por cierto— del derecho a ejercitar acciones laborales que, sin lugar a dudas, nacen co-

(51) BRICENO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1987.

mo resultados de derechos y obligaciones de carácter laboral.- Hubiera sido más adecuado que el legislador precisara más en que supuestos estaremos ante derechos individuales y en cuáles ante los derechos colectivos. Esta situación también se suscita en materia de Reparto de Utilidades, ya que del mismo derecho nacen acciones individuales y colectivas. Por lo tanto, - trataremos enseguida de analizar cuáles acciones podrán ser las más frecuentes, tratando de clasificar las que tienen carácter individual y las que tienen un carácter colectivo.

Pues bien, conforme a las reflexiones que anteceden, consideramos entre otras acciones de carácter colectivo, las que originan los derechos siguientes:

1. Derechos de los factores de la producción de que se constituya la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y el establecimiento de las bases de su funcionamiento en el contrato colectivo conforme al Artículo 391 fracción IX.
2. El Derecho del Sindicato o mayoría obrera y de los patrones, a que se formulen los planes y programas a que se refieren los Artículos 153-A y 153-Q.
3. El derecho de que se establezca en el contrato colectivo cláusulas relativas a la Capacitación y el Adiestramiento, conforme al Artículo 153-M, - primer párrafo.

4. Cuando la naturaleza de la actividad así lo requiera, la inclusión de cláusulas relativas a la Capacitación y al Adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a la empresa o establecimiento.

5. El Derecho de los factores de la producción a que en los propios contratos colectivos se establezcan algunos principios respecto a la forma en que deberá acreditarse la aptitud, según el último párrafo del Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

6. El Derecho de los factores de la producción para que en los contratos colectivos se señalen ideas relativas a la forma de otorgarse los ascensos, - conforme al párrafo final del Artículo 159 Código Laboral.

7. El Derecho del sindicato o de los trabajadores para exigir que el patrón registre los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con base a los Artículos 153-N y 153-Q.

Por lo que se refiere a las acciones de carácter individual, estimamos como principales, las que a continuación se mencionan:

El Derecho del trabajador a que se cumplan, por lo que a él se refiere, los planes y programas que se hayan establecido en la empresa.

2. La acción de diferencias de salario, respecto a un puesto superior, cuando el trabajador no se le permitió formar parte de los cursos derivados de los planes y programas acordados. Asimismo, las diferencias que se sigan causando hasta en tanto, no se le reconozca el puesto a que tiene derecho.
3. El trabajador rebelde a recibir capacitación derivada de un programa ya implantado que pretende tener los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, tiene derecho a examen de suficiencia respectivo en los términos del Artículo 153-U.
4. El derecho del trabajador a que el capacitador le entregue una constancia de habilidades laborales que acredite haber llevado y aprobado un curso de capacitación.
5. El Derecho del patrón de disciplinar al trabajador o rescindir el contrato individual de trabajo según el caso, si el trabajador no cumple con las obligaciones contenidas en el Artículo 153-H.

6. El Derecho del trabajador de rescindir la relación de trabajo si el patrón no le cumple la obligación de capacitarlo o adiestrarlo sin causa injustificada.

Tanto las sanciones individuales como las colectivas señaladas anteriormente, son algunas de las que podrían surgir derivadas del derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento y que la experiencia en la vida diaria de los centros de trabajo nos irá proporcionando nuevas situaciones que nos permitan clarificar adecuadamente las acciones que se originan en este asunto y, más todavía, valorando la procedencia legal que pudieran tener conforme a los principios y características que rigen el ejercicio de las acciones ejercitadas ante los tribunales de trabajo.

IV.5 SANCIONES AL PATRÓN QUE NO CUMPLA LA OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES

Señalaremos algunas ideas respecto a las sanciones a que se hace acreedor el patrón que no cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. En este orden, el Artículo 944 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establece que se sancionará al patrón:

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

subsanaada dentro del plazo que se conceda para ello.

El sistema de sanciones establecido en la Ley Federal del Trabajo tiene la novedad de ser incrementable, pues toma como base el salario mínimo vigente para cuantificar las multas. La Asociación Nacional de Abogados de Empresa, cuestiona el sistema de multas señalando violaciones constitucionales que interesa conocer para poder hacer valer las defensas jurídicas que correspondan. Y para tal efecto, transcribimos los párrafos conducentes de la Circular de ANADE del 19 de Marzo del año de 1978:

c) Violación del Artículo 14 Constitucional a través de concepto (leyes), en cuanto que las reformas a estudio penalizan el cumplimiento de las obligaciones patronales, con multas hasta de 315 veces el salario mínimo general, independientemente de las acciones tanto colectivas como individuales que se conceden a los trabajadores para exigir su cumplimiento, lo cual propicia que dichas reformas carezcan del verdadero carácter de Ley, conforme a la doctrina general del derecho, pues atendiendo a esta última, toda norma jurídica consta de dos elementos fundamentales y condicionados entre sí: el supuesto normativo y la sanción, que puede ser restitutoria o represiva pero no de ambas especies a la vez; y en el caso, las multas que se imponen a los patrones constituyen una sanción represiva, y a su vez, las acciones de cumplimiento que otorgan a los trabajadores, constituyen una verdadera sanción restitutoria que no puede coexistir con la sanción represiva en una misma norma jurídica.

Lo anterior, porque contrariando a la naturaleza propia de toda norma de derecho, se daría el caso de una doble y contradictoria situación jurídica: La de cumplimiento del patrón mediante las acciones de los trabajadores, y la de penalización, con motivo de la multa que se le impusiera por incumplimiento espontáneo.

d) Violación del Artículo 22 Constitucional, porque la imposición de multas al patrón, hasta 315 veces el salario mínimo general, constituye una multa excesiva y eventualmente confiscatoria del capital de trabajo, o del capital fijo de las empresas que resultan sancionadas, si se toma en cuenta, para ejemplificar que en el caso del Distrito Federal, el salario mínimo general es de \$ 120.00 diarios, que multiplicado por 315 veces de la cantidad de \$ 37,800.00 que resulta desorbitada y ruinosa para cualquier empresa.

De suyo, las multas que las reformas a estudio establecen, no podrían exceder del monto establecido por el Artículo 42 del Código Fiscal para casos análogos, pues toda multa constituye un aprovechamiento, conforme al Artículo 5º del ordenamiento tributario mencionado.

e) Violación del Artículo 31 fracción IV, de la Constitución, que impone a los gobernados la obligación de contribuir al gasto público, "de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes", pues como el salario mínimo general se fija por zonas económicas, varía en cuanto a su monto, de -

acuerdo con las diferentes regiones en que se divide la República; y en esas condiciones, como las multas constituyen un ingreso fiscal destinado a financiar el gasto público, no se concibe equidad en las multas que establecen las reformas que se cuestionan, porque siendo igual la violación y la trascendencia social de cualquier incumplimiento patronal que se origine en las diferentes partes del país, la multa será variable, de acuerdo con la región en que se cometa la violación".

Señalando lo anterior, procederemos a continuación a analizar las sanciones que si podrán aplicar los patrones a los trabajadores que no cumplan con la Capacitación y el Adiestramiento conforme a la Ley y a las estipulaciones del Contrato Colectivo o del Reglamento Interior de Trabajo y de los Contratos Individuales.

IV.6 SITUACIONES PROBLEMATICAS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Estudiaremos a continuación algunas situaciones problemáticas en el campo relativo a la Capacitación y al Adiestramiento y que podrán suscitarse con motivo de la regulación jurídica sobre este cuestionamiento; asimismo, se tratarán algunas cuestiones que en el futuro serán de relevancia y que constituirán temas de especial interés en el campo de las relaciones obrero-patronales, pasemos pues, a estudiar la primera de dichas situaciones.

I. Rebeldía de los trabajadores a la Capacitación y al Adiestramiento. Son diferentes las hipótesis de Rebeldía de los trabajadores a aceptar la capacitación y el adiestramiento. Esta cuestión ha planteado interesantes preguntas, cuestionando lo siguiente: ¿Si el patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, a qué se encuentran obligados los trabajadores, porque en un momento dado, la oposición de éstos puede impedir el cumplimiento de aquélla?.

Ahora bien, algunos especialistas han considerado - que los trabajadores solamente tienen ciertas obligaciones - cuando han aceptado que se les imparta capacitación y adiestramiento, pero piensan que el no ejercitar un derecho no implica contraer obligaciones que puedan generar alguna sanción por su incumplimiento. La realidad es que, en la práctica, se van a - presentar varias hipótesis que analizaremos en los efectos legales que, según nuestra opinión, deben producirse y que, de - hecho, en cierta forma ya venían aconteciendo en las empresas en las que se establecieron planes y programas de capacitación y adiestramiento antes de las reformas legales que vinieron a precisar los "sistemas, métodos y procedimientos, conforme a - los cuales el patrón debe cumplir la obligación de capacitación y adiestramiento.

Observemos el caso de Rebeldía del Sindicato o de la mayoría de los trabajadores a formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Este caso generalmente se - presenta en aquellas empresas cuyas relaciones obrero-patrona-

les están muy deterioradas y el ambiente de diálogo y de armonía de los factores de la producción es totalmente negativo - por diversos factores, entre los que podemos señalar; una mala administración de los recursos, fallas importantes en la comunicación y motivación del personal de la empresa, radicalización de las acciones sindicales y otras causas análogas.

Consideramos pues, que si los proyectos de los planes y programas presentados por la empresa no son aceptados en ninguno de sus puntos por rebeldía absoluta de los representantes sindicales o de la mayoría de los trabajadores en el caso de no haber sindicato, el patrón tiene el derecho de ejercitar la acción correspondiente que se deriva del Artículo 153-X y de la Ley Federal del Trabajo reformada que señala lo siguiente:

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

El procedimiento que serviría de base para la terminación y resolución de este conflicto, es el establecido en el capítulo XVII del Título Catorce que abarca el Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica que no tengan una tramitación especial. No obstante, si el ejercicio de la

acción que plantea el patrón involucra un conflicto colectivo de naturaleza económica por las características y condiciones del proyecto del plan y programa entonces será el "Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica" el que debe seguirse para la tramitación y resolución del mismo. Y ambos procedimientos constituyen el cumplimiento de la disposición constitucional contenida en la fracción XX del Apartado "A" del Artículo 12, que señala: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno".

A mayor abundamiento, existe la experiencia en el sistema de la justicia laboral mexicana que los Tribunales del Trabajo han desarrollado una fructífera labor conciliatoria entre los factores de la producción que han evitado muchas crisis en las fuentes de trabajo.

Contemplemos ahora el problema que se deriva cuando el trabajador en lo individual se rebela a capacitarse o adiestrarse por no tener ningún interés personal en ello. Este caso está constituido por aquellos trabajadores que individualmente son apáticos a toda superación personal dentro del trabajo y para el trabajo, y también por los que sólo utilizan el empleo para el efecto de tener medios de subsistencia personal que le permitan seguir, extramuros de la empresa, estudios o actividades que le hagan posible, en un momento dado, retirarse de ella

para dedicarse a otras actividades totalmente distintas y ajenas a la misma.

Conforme a lo anterior, la Ley no contempla esta situación, y en el Artículo 25, que se refiere al escrito en que se especifican las condiciones de trabajo; la reforma de la Ley que entró en vigor el 1° de mayo de 1978 incluyó la fracción VIII, a efecto de que en ese escrito se contenga lo que sigue: "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".

Por tanto, consideramos que la fracción transcrita del Artículo 25 de la Ley, no es suficiente clara, pues la expresión verbal "será" indicada fundamentalmente al lado de la obligación de capacitar y adiestrar del patrón, en los términos de los planes y programas y no señala nada de la obligación individual del trabajador de cumplir con ellos. Por tal razón creemos que, independientemente de las ideas expuestas, respecto al diálogo y motivación que debe existir de parte del patrón, el legislador debió haber previsto la forma de solucionar jurídicamente un caso de esta naturaleza.

Observamos que el problema se agrava sobre todo si consideramos que, para implementar los planes y programas, el patrón invierte en tiempo, instructores, trabajo administrativo, etc., y todo esto impacta no solamente en los costos de -

las empresas, sino también a la productividad y al trabajo en equipo, que es fundamental en todo proceso productivo, porque un trabajador rebelde a la capacitación y al adiestramiento - perjudica inclusive, las condiciones de sus compañeros, porque puede romper la eficiencia y productividad departamental y de la empresa en general; resulta entonces que los daños y perjuicios son numerosos y trascendentes y debe reformarse la Ley para dejar claro que el incumplimiento por parte del trabajador de los planes y programas acordados por la empresa y la colectividad obrera sí constituyen una obligación, cuyo incumplimiento debe ser sancionado, según la gravedad y repercusiones de su actitud.

No obstante esta omisión del legislador, estimamos - que es aplicable también en este caso el Artículo 153-X, el - cual ha sido anteriormente comentado, por lo tanto, reproducimos las ideas aplicables sobre este asunto, en la inteligencia de que el procedimiento que debe aplicarse es exclusivamente - el del procedimiento para la tramitación y resolución de los - conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

En otro de los cuestionamientos que pueden presentarse, se observa el problema de cuando el trabajador manifiesta su inconformidad con los planes y programas, pero en realidad no cumple con ellos en diversos aspectos. Esta hipótesis es la contemplada en el Artículo 153-H, que señala lo siguiente:

"Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

Como se puede observar de la norma legal transcrita, la obligación impuesta por el legislador al trabajador se refiere a la asistencia, a la puntualidad de "sesiones" y "demás actividades", así como "atender" las indicaciones y "cumplir" con los programas respectivos. Desde luego, esta hipótesis contemplada en el Artículo 153-H descansa sobre dos premisas fundamentales:

- a) Que los planes y programas hayan sido acordados por el sindicato a la mayoría de los trabajadores;
- b) Que el trabajador en lo individual ha señalado su propósito de cumplir con aquéllos.

Por tal motivo, cuando la Ley establece obligaciones

para los trabajadores, que en un momento dado no sean cumplidas por ellos, se generaría para la empresa el derecho de sanción disciplinaria o rescisión, según la importancia y gravedad del caso, conforme a las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Encontraremos otro caso que se pueda dar, cuando el trabajador manifiesta su inconformidad para ser capacitado o adiestrado, argumentando que él ya tiene los conocimientos o la preparación que se pretende impartirle. Esta hipótesis está contemplada en el Artículo 153-U, que nos dice lo siguiente: - "cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Y agrega en su párrafo final, lo siguiente: - "En este último caso se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

Consideramos que lo dispuesto en el Artículo 153-U - contempla un caso que es justificado tratarlo en forma especial, porque no se justificaría intervenir tiempo y recursos - en proporcionar capacitación y adiestramiento a un trabajador que ya los tiene; no obstante lo anterior, las soluciones dadas por la Ley no son suficientes idóneas para resolver esta - hipótesis. Y en efecto, acreditar documentalmente dicha capaci

dad en un medio educacional como el nuestro, puede prestarse a simulaciones, ya que se han dado casos de certificaciones o títulos expedidos, sin basarse en un aprendizaje o enseñanza efectivos, sino como resultado de actos ilegales en la expedición de dichas constancias fraudulentas.

Ahora bien, el "examen de suficiencia" que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lleva el riesgo de no ser lo bastante completo por el desconocimiento que pueda tener la propia Secretaría del Trabajo de la situación específica de los casos que se presenten en este tipo. Por lo tanto, recomendamos que cuando ocurra esta hipótesis, previo convenio con el sindicato o la mayoría de los trabajadores, la persona que pretende tener ya los conocimientos contenidos, en los cursos debe presentar una prueba teórico práctica a nivel empresa y el transcurso de cierto período durante el desarrollo del trabajo para acreditar que posee dichos conocimientos; incluso podría ser vigilado lo anterior por la Comisión Mixta, a que se refiere el Artículo 153-I.

Se puede dar el caso de que el trabajador esté rebelde a capacitarse o adiestrarse en determinados temas o propone integrantes de su trabajo o del puesto de ascenso, pero que propone individualmente la capacitación y el adiestramiento en aspectos de su trabajo y del puesto de ascenso, distintos de los que se contienen en los planes y programas. Pues bien, son numerosos los casos que se podrían mencionar en relación con esta hipótesis; bástenos mencionar el ejemplo de las Secreta-

rias, cuyos cursos y programas de capacitación y adiestramiento se enfocan a la taquimecanografía y una de ellas, sintiéndose se preparada en esta área, en lo individual tendrá preferencia y necesidad de capacitarse y adiestrarse en ortografía o sistemas de archivo.

Constituye esta hipótesis, tal vez, no un caso de rebeldía, sino una actividad de aparente conformidad con el plan general, pero que, individualmente considerado, responde a una necesidad individual del trabajador. Además, el análisis de esta hipótesis nos hace recordar la importancia que tiene en las empresas que, antes de acordar un plan de capacitación y adiestramiento con el sindicato o con la mayoría de los trabajadores, se hagan una detección real y objetiva de las necesidades de los trabajadores, descendiendo, en la medida de lo posible, a los intereses y deseos del propio trabajador, siempre y cuando estén enmarcados dentro de los objetivos legales de la capacitación y el adiestramiento, que hemos analizado en otra parte de nuestro estudio.

Observemos que, tanto en la cuarta hipótesis como en esta última que comentamos, son aplicables las ideas respecto al procedimiento que se podría seguir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que tratamos al analizar la primera de las hipótesis de Rebeldía. En este orden, consideramos que, independientemente de que existen fundamentos legales para proceder a la sanción disciplinaria o rescisoria para los rebeldes a la capacitación y al adiestramiento, según la gravedad del -

caso, es muy conveniente que se establezcan en el Reglamento - Interior de Trabajo, contrato individual o colectivo, algunas de las hipótesis más importantes de Rebeldía por parte de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento, así como - sus sanciones, con el propósito de que existan fundamentos adicionales o complementarios para lograr la efectividad de esta institución, cuando no se ha podido obtener el cumplimiento de esta materia por los conductos del diálogo y la motivación.

Debemos destacar que desde que se comenzó a mencionar el tema de la capacitación y adiestramiento como objeto de regulación jurídica en el año de 1977, hubo diversas especulaciones con respecto a la implantación de un impuesto y la creación de un posible Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento, algunos especialistas fiscales, tanto a nivel local como nacional, publicaron diversos artículos periodísticos orientados en el sentido de que era muy probable la creación de una nueva carga fiscal a las empresas para cumplir con la capacitación y el adiestramiento.

En este sentido, podemos afirmar que si en un futuro se pretendiese un impuesto para implementar a nivel nacional - la capacitación y el adiestramiento, en lugar de resolver este problema, se desvirtuaría, porque ya hemos tenido en otras épocas casos de implantación de impuestos que no se destinaron a la función original programada. Lo anterior es independiente - de la carga económica, que significaría para las propias empresas, y el aumento de los costos de operación de las mismas.

Por las razones anteriores nos permitimos afirmar categóricamente que debemos hacer un esfuerzo por cumplir con la obligación constitucional y legal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, porque si no lo hacemos, daremos lugar a provocar otros problemas que complicarían más la operación de las fuentes de trabajo. Claro está que el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento tiene como valores fundamentales y preferentes el sentido humanista de la relación laboral, el propósito ya oficial de mejorar la productividad y todas las cuestiones que hemos estudiado anteriormente sobre estos aspectos.

Conforme a este orden de ideas, destacaremos que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 153-B, -introdujeron como una opción para cumplir la capacitación y el adiestramiento la de "adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" y en tal caso "quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas". Lo anterior ha sido considerado por los especialistas como el principio de la implantación de un impuesto. No obstante, consideramos que la adhesión a los sistemas generales bien llevada y organizada, podría ser la implantación adecuada para cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores para todas aquellas empresas pequeñas y medianas, que no cuentan con los medios y -con los recursos apropiados para poder cumplir con dicha obligación, liberando dichos sistemas de politiquería, burocratismo y demagogia, dándoles contenido técnico y objetivo.

Por otra parte, se ha planteado en diferentes ocasiones cuál es el costo que representa la nueva obligación de capacitación y adiestramiento para las empresas; dar contestación a este interrogante es bastante difícil, en virtud de la gran variedad de situaciones que existen en las fuentes de trabajo. Mientras que existen empresas que han tenido planes y programas muy sistematizados y con gran organización, hay otras que han carecido de ellos en forma absoluta.

Consideramos que, entre otros de los factores más importantes para tener una idea aproximada del costo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, podríamos señalar los siguientes: a) pérdida de horas-hombre de trabajo, cuando se realiza la capacitación y adiestramiento dentro de la jornada; b) pago de instructores; c) contratación de locales especiales; d) adquisición de material didáctico; e) pago de cuotas en la adhesión de sistemas generales; f) baja productividad durante los períodos de capacitación y adiestramiento, cuando la capacitación se realiza dentro de la jornada. De cualquier manera, las inversiones que se realicen sobre esta materia, en todos los casos redundarán en beneficio y en mejores resultados para la empresa siempre y cuando los planes y programas se hayan acordado sobre principios de realidad y objetividad, conforme a las condiciones y características de la propia empresa.

Un aspecto verdaderamente importante que no debemos omitir, es el de que por primera vez en la legislación laboral

mexicana, se introduce la creación de un Catálogo Nacional de Ocupaciones y que se contempla en el Artículo 153-W de la Ley Federal del Trabajo. Dicha norma legal señala lo que sigue: - "Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el Artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondiente figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

El Artículo 539, en su fracción IV, señala: "En materia de registro de constancia de habilidades laborales:

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

Asimismo, el Artículo 153-T, menciona lo que sigue: "Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, -

se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional, o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción V del artículo 539".

Como podemos observar, de las disposiciones legales transcritas, el padrón de trabajadores capacitados y el Catálogo Nacional de Ocupaciones serán registros que, quizá pudieran llenar alguna necesidad de carácter meramente estadístico, por que no podrán ser utilizados como sistemas actualizados del sector laboral del país. En primer lugar, porque al poco tiempo de otorgadas y registradas las constancias de habilidades laborales, éstas quedarán obsoletas, en virtud de los nuevos cursos que vayan cumpliendo el trabajador, sobre todo que, conforme al artículo 153-Q, fracción II, los ciclos tienen un plazo máximo de cuatro años; en segundo lugar, porque los sistemas y métodos de control estadístico en nuestro país todavía carecen de las técnicas más avanzadas para el manejo de toda esta información que será, conforme a la Ley, de proporciones infinitas.

Ahondando en lo anterior es conveniente el destacar que, conforme al penúltimo párrafo del Artículo 153-V, las constancias surten plenos efectos para fines de ascenso solamente dentro de la empresa, criterio, por cierto, que nos parece bastante objetivo por parte del legislador mexicano.

En lo que concierne a nuestras consideraciones en torno al régimen de capacitación y adiestramiento, podemos expresar que no es posible concebir el progreso en la actividad-productiva del hombre, sin el fenómeno de la capacitación y el adiestramiento, entendido éste como el aprendizaje, bien de conocimientos, bien de habilidades o destrezas, pero siempre con el fin de mejorar la actividad productiva en toda su dimensión; así, el aprendizaje ha existido desde que el hombre se incorporó a dicha actividad. Existió en la antigüedad, en la edad media y en el mundo moderno; en la actualidad existen mayores requerimientos en este sentido, propiciado esto, por la necesidad de mayor producción, por la mayor demanda de satisfactores, que exigen también una mayor producción. Asimismo, con una mejor tecnología, se requiere por lo complejo de las sociedades industrializadas actualmente, de un mayor esfuerzo para bien de unas sociedades superindustrializadas del futuro.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Podemos afirmar que corresponde a México la primogenitura de la creación del Derecho Social, pues nace en la Constitución de 1917, como guía a las naciones, para proteger, tutelar y reivindicar a los económicamente débiles. Este Derecho Social identificado con el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo, contenidos en los Artículos 27 y 123, como la más bella expresión del Constitucionalismo Social.

SEGUNDA

Con la presencia del Derecho del Trabajo se vinieron a nivelar las posiciones entre los que proporcionan los servicios y los que aportan el capital. La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia entre los hombres y por tratarse del trabajador, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los Constituyentes de 1917, en el Artículo 123 de nuestra Carta Fundamental.

TERCERA

Consideramos que la nueva concepción del Derecho Laboral ha proporcionado a lo largo de setenta años de vigencia, la constante afinación (reformas y modificaciones), de nuestra Carta Magna, elevando a rango constitucional normas de protección y dignificación del trabajo, alentando también la armonía con el capital, incrementando así la productividad.

CUARTA

Conforme a este contorno social, las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, que vienen a instituir el régimen de Capacitación y Adiestramiento, representan no sólo un esfuerzo para elevar la productividad a incorporar al país el nivel de preparación que requiere el mundo industrializado, sino que igualmente significa un nuevo logro en los derechos sociales.

QUINTA

Concluimos que la capacitación y el Adiestramiento son derechos de todo trabajador y lleva la finalidad social de mejorar al hombre en su trayectoria laboral. Por tanto, la formación de los trabajadores, no debe ser un fin en sí misma, sino un medio para desarrollar sus aptitudes y permitirle hacer uso de sus capacidades; entendemos la formación como un proceso que continúa toda la vida productiva, que debe estar exenta de todo tipo de discriminación y que exige cooperación de todos los interesados en la misma.

SEXTA

Debemos considerar que no se debe proporcionar formación por el hecho de cumplir con lo ordenado por la Ley, sino por convicción, en forma profesional, y de acuerdo a necesidades reales. Desde luego que si es fundamental el cambiar la actitud mental de los trabajadores y patrones, para que acepten la real dimensión que tiene la formación; ésto habrá de lograrse a través de una campaña de sensibilización, información y difusión.

SEPTIMA

Consideramos que las autoridades, las instituciones, las organizaciones patronales y de trabajadores, deben prestar asistencia recíproca respecto a la elaboración, aplicación y realización de las cuestiones relativas a la capacitación y adiestramiento; y que esta cooperación deberá ser fomentada y legalmente asegurada.

OCTAVA

Asimismo, destacaremos que es importante el que se ha de crear un centro de información que regularmente compile datos sobre las posibilidades de formación de las diversas ocupaciones y ramas de actividad, para que dicha información se ponga a disposición de los interesados en la materia; este centro deberá establecer un inventario de necesidades y recursos actuales, así como futuros, especialmente en los renglones de cuerpo de capacitadores, locales, equipo de formación y desarrollo de planes y programas.

NOVENA

Por otra parte, deben estudiarse e implantarse las formas de otorgar ayuda técnica y financiera a las Instituciones y empresas que proporcionen formación a los trabajadores. Igualmente resulta imprescindible que la capacitación y adiestramiento acabe con el escalafón ciego, vinculándose con la forma de ascenso, pues éste es el principal elemento de motivación.

DECIMA

No debe convertirse la obligación jurídica en una especulación del contrato colectivo que vaya a ser motivo de negociación de carácter pecuniario que desnaturalice su finalidad; para ello se requiere vigilancia por parte de las autoridades de trabajo. Por lo tanto, se debe evitar que los trámites oficiales vengan a caer en el exceso o en el burocratismo; y únicamente se signifiquen en una complicación para el cumplimiento de la obligación.

DECIMO PRIMERA

A través de la Ley Reglamentaria, o bien, por los criterios generales de las autoridades respectivas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben precisarse los conceptos de capacitación y adiestramiento y demás términos ligados con la materia, en virtud de las implicaciones jurídicas de tales imprecisiones.

DECIMO SEGUNDA

Consideramos que los problemas de competencia para el ejercicio de las acciones laborales en la materia de capacitación y adiestramiento, deben analizarse a fondo, para definir las reformas que deben realizarse a fin de resolver esta importante cuestión. Al respecto pensamos que deben reformarse de acuerdo al contenido de la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 12 Constitucional, los Artículos 153-X, 527-A, 698 y 699 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMO TERCERA

Destacaremos la recomendación de que el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VIII, debe ser -
adicionada de acuerdo a las ideas manifestadas en el Capítulo-
respectivo del presente trabajo, a fin de que se señale la obli-
gación individual del trabajador de cumplir con los planes y -
programas acordados entre el patrón y la colectividad trabaja-
dora.

DECIMO CUARTA

Concluiremos que el logro de los objetivos de la ma-
teria de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es
un plan a largo plazo y contempla una serie de problemas para
su aplicación. Unicamente el esfuerzo y entusiasmo de todos -
los implicados, podrá hacer del régimen jurídico de capacita-
ción y adiestramiento en México, un instrumento útil para el -
país en general.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, MANUEL
Derecho Procesal del Trabajo. Editado por el Instituto de -
Estudios Políticos. madrid, 1972.
- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO
Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos-
Universitarios. México, 1989.
- CASTORENA, J. JESUS
Manual de Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores, S.A.
México, 1973.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR
Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática.
Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1989.
- CUEVA, MARIO DE LA
Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México,
1984.
- CHAVEZ PADRON, MARTHA
El Derecho Agrario en México. Editorial Porrúa, S.A. México,
1985.
- GUZMAN VALDIVIA, ISAAC
Problemas de la Administración de Empresas. Editorial Limu-
sa, México, 1976.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, LUCIO
El Derecho Social. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.
- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO
Derecho Procesal del Trabajo. editorial Textos Universita-
rios, S.A., México, 1975.
- ROSSEAU, JUAN JACOBO
Discurso sobre Orígenes de la Desigualdad de los Hombres.
- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Aguilar Im-
presores, S.A., México, 1964.

- TAPIA ARANDA, ENRIQUE
Derecho procesal del Trabajo. México, 1972.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO
Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO
Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE
Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A., México 1989.

DOCUMENTOS Y LEYES CONSULTADAS

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.
- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONSTITUYENTE (1916-1917). PRIMER TOMO.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1989.
- POLITICA LABORAL. SECRETARIA DEL TRABAJAO Y PREVISION SOCIAL. 1977.
- DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. HENRY PRATT FAIRCHILD, EDITOR. 1984.
- DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO. EDICIONES LAROUSSE. PARIS, 1986.

GABRIEL HERNANDEZ M.
Impresor
526-89-23 768-60-89
Rep. de Perú 115 Ac. 1
Centro C.P. 06020 D.F.