

30.809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

“ LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA
DE CAPACITACION LABORAL ”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MANUEL FRANCISCO MADRUGA AYENSA

PRIMERA REVISION: LIC. SILVIA LLITERAS ALANIS
SEGUNDA REVISION LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi adorada madre:

María de los Angeles Ayensa Sena

A mis queridos y buenos hermanos:

Teresa y Roberto

*A Beatriz Luque Vallado, por tu valiosa
Colaboración en la realización de este trabajo.*

*A la inolvidable memoria de mi Tía y de mi
Padrino:*

María Teresa Ayensa Sena

y

Don Roberto García Mora

INDICE

	PAGINA.
INTRODUCCION	
CAPITULO I: SOCIEDAD Y ESTADO	1
1.- Estudio Preliminar de la Sociedad	1
2.- Sociedad y Sociedad Política	9
3.- El Pueblo y la Nación	13
4.- Estudio del Estado	18
CAPITULO II: PANORAMA DEL DERECHO SOCIAL	23
1.- Antecedentes Históricos del Problema Social	23
2.- Fundamento de los Derechos Sociales	45
3.- Concepto y Naturaleza de los Derechos Sociales	48
4.- Los Derechos Sociales, los Derechos Individuales y la Intervención del Estado.	52

**CAPITULO III: ASPECTOS GENERALES DE
LA CAPACITACION** 55

- 1.- Antecedentes Históricos del Derecho Social en Materia de Capacitación Laboral. 55
- 2.- Su Importancia y Finalidad 59
- 3.- La Capacitación; Diferencias y Afinidades con el Entrenamiento, Adiestramiento y Desarrollo de Personal. 63

CAPITULO IV: MARCO JURIDICO Y ADMINISTRATIVO 67

- 1.- Antecedentes. 67
- 2.- Estructura 71
- 3.- Los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. 79
- 4.- Fundamento Legal y Características 81
- 5.- Presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. 86
- 6.- Panorama de la Capacitación en México 89

CONCLUSION 102

BIBLIOGRAFIA 104

INTRODUCCION

El presente trabajo esta estructurado de la siguiente manera:

A) Los dos primeros capítulos que tratan sobre la filosofía y la historia del hombre y la sociedad.

B) Los dos últimos capítulos que tratan sobre la historia y aspectos jurídico-administrativos de la capacitación.

El derecho y la administración tienen un punto donde se tocan al igual que la medicina y la poesía o la física y la música, ninguna ciencia creada por el hombre puede ser ajena y completamente independiente a las demás.

Por ello consideramos que ese punto de contacto lo encontramos bien definido en el artículo 3ro. último párrafo de la "Ley Federal del Trabajo" que a la letra dice:... "ASIMISMO, ES DE INTERES SOCIAL PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES."

Es indudable que el interés social siempre ha estado encaminado a desarrollar las potencialidades inherentes a cada persona y parte de ello es precisamente el buscar las mejores estrategias que logren perfeccionar las habilidades de cada trabajador a través de una capacitación efectiva.

Sin embargo, para entender lo anterior el hombre ha tendido que pasar por un cúmulo de experiencias que le han brindado la oportunidad de aprender sobre sus propios errores.

La idea que el hombre tenía sobre sí mismo en el medioevo era diferente a la que tuvo en el renacimiento, por ejemplo: adiestrar a un artesano no era requisito indispensable en ningún reino europeo del siglo X D.C., a diferencia de las disposiciones emitidas en Florencia, Italia a mediados del siglo XV D.C., donde se establecía aunque de manera empírica la necesidad de capacitar a los artesanos para que hicieran mejor su trabajo.

Ahora bien, nuestro derecho nos da el marco de acción para poder instrumentar los planes y programas de capacitación que deberán implementarse en cada empresa ya sea pública o privada, lo anterior es parte fundamental de nuestro trabajo y lo tenemos contemplado en el último capítulo.

Para finalizar deseamos hacer patente la necesidad de que al igual que en muchos países industrializados donde la capacitación se ha convertido no en un instrumento o herramienta más, sino en toda una estrategia de productividad, elemento básico de su desarrollo económico sostenido, nuestro país se preocupe de igual manera y se involucre más en este aspecto ya que hasta la fecha percibimos que las autoridades responsables como sería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública intervienen solo como orientadoras y guías de los aspectos jurídicos básicos a cubrir, sin interesarles el seguimiento y la efectividad de los planes y programas desarrollados.

Por lo anterior proponemos que se adicione en "La Ley Federal del Trabajo" un artículo que trate sobre la obligación que deberá tener la autoridad correspondiente de llevar a cabo "AUDITORIAS DE CAPACITACION PARA LAS EMPRESAS".

Lo anterior no es una panacea pero al menos los patronos se tendrán que preocupar más no solo por cumplir con la Ley si.no también en hacer realmente efectivos sus propios planes y programas de capacitación y adiestramiento.

El Sustentante.

CAPITULO I: SOCIEDAD Y ESTADO

1. ESTUDIO PRELIMINAR DE LA SOCIEDAD.

Este trabajo, lleva por Tema "La Seguridad Social en Materia de Capacitación Laboral" y es el punto central a estudiar. Tenemos como objetivo, dar un esquema general de las múltiples aplicaciones que nuestro derecho ha dado a esta materia sobre todo la preocupación cada vez mayor de nuestra sociedad por desarrollar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de nuestro país, sin embargo, antes de iniciar con este tema, consideramos necesario dar un panorama general de la Seguridad Social en México, ya que este derecho sostiene las bases fundamentales de la capacitación que tiene su origen en nuestra carta magna.

No es necesario realizar un estudio muy profundo de las relaciones humanas para llegar a la conclusión de que el hombre ha vivido en unión con sus semejantes desde su origen.

El hecho social se nos presenta como una realidad y para comprenderlo necesitamos considerar la razón por la cual el hombre vive en sociedad y la necesidad de la misma.

Aristóteles afirma que la sociedad no es solamente útil al hombre sino necesaria y que debe haber leyes y un poder público.

Este realiza un papel semejante al del alma en relación con el cuerpo y la razón respecto a las facultades inferiores, ya que organiza la vida social y la dirige hacia su fin. El hombre es naturalmente un animal político.

Ante todo, debemos considerar que el elemento o causa material de la sociedad es la persona humana, de manera que si queremos llegar a un conocimiento correcto de la sociedad, debemos saber qué es la persona humana.

El conocimiento del hombre ha sido una de las preocupaciones fundamentales del pensamiento de todos los tiempos.

Los filósofos griegos se preocuparon de una manera especial por el conocimiento del hombre pero no nos dieron una idea integral del mismo, ya que a veces tomaron en cuenta su aspecto exterior y otras veces su función cognocitiva.

La doctrina predicada por Jesucristo y desarrollada por los primeros padres de la iglesia, nos da una visión integral del hombre, ya que lo considera como un ser creado a imagen y semejanza de Dios, con un alma inmortal y con un fin trascendente por haber sido elevado, por la gracia, al orden sobre natural.

A este respecto nos dice José Corts Grau: "La libertad y la responsabilidad moral radican en la supremacía del espíritu, y ésta en su comunicación con la Divinidad, en el eco divino de la Consciencia. Por su origen, por su fin y por su libertad, el hombre cobra en el Cristianismo una dignidad incomparablemente más excelsa que la reconocida por la filosofía gentil, con las ineludibles consecuencias jurídicas: condena de la esclavitud, ilicitud del suicidio, rectificación del alcance de la propiedad, dignificación del trabajo, santificación del matrimonio, etc.

"El Cristianismo- observa MAX SCHELER- le otorga al hombre una importancia cósmica y metacósmica incomparable con la clásica. Por otra

parte, como advierte HEIMSOETH, la personalidad individual queda profundamente subrayada. La psicología aristotélica no penetra en la intimidad personal, limitándose a lo típico y genérico del hombre. Los estoicos llegaron a una valoración de la personalidad humana por sus rasgos individuales; pero su metafísica estaba demasiado dominada por la valoración antigua de lo universal. En cambio, en el Cristianismo lo esencial es la persona. El mundo espiritual, del que depende y en el que se funda esencias universales e ideales, sino como una multitud de existencias que se prolongan en el tiempo y en la eternidad, manteniéndose en su mismidad esencial... Cada uno se siente como persona personalmente confiando al Padre. El Cristianismo plantea en cada cual cuestiones de conciencia muy otramamente planteadas al pagano⁽¹⁾.

Es necesario considerar al hombre desde el punto de vista de su realidad corporal como un ser dotado de vida vegetativa, que se alimenta, crece y se reproduce y por otra parte el conjunto de las operaciones intelectivas inmateriales que le son propias, que nos llevan a aceptar la existencia de un principio racional superior.

Debemos tener presente la distinción que se hace en filosofía entre individuo y persona.

Según la filosofía de Santo Tomás de Aquino la base del concepto de individuación es la *materia signata quaantitate*, ya que exige que los cuerpos ocupen en el espacio una posición determinada diferente de cualquier otra.

(1) José Corts Grau, Historia de la Filosofía del Derecho, Editora Nacional, 1982. Pág. 190 y 191.

Todo ser formado de materia necesita una energía metafísica, que puede ser forma o alma, que lo determina y de esta manera forma una unidad sustancial que se distingue de cualquier otro de la misma naturaleza.

Como la persona humana es un "espíritu encarnado" y por lo tanto participa de la materia, también queda comprendido en el concepto de "individuo".

A este respecto nos dice el Maestro Preciado Hernández "individuo es el ser que existe todo entero en sí, que no forma parte de un todo del cual depende (como ocurre con la hoja respecto del árbol o con la mano respecto de nuestro organismo). Es el ser cuya unidad real le permite distinguirse no sólo de otros seres de diversa especie, sino también de aquellos que participan de su misma especie o razón específica"⁽²⁾

Pero el hombre también es persona que en la definición de Boecio es "la substancia individual de naturaleza racional". En esta definición encontramos el elemento "racional" característico y exclusivo de la persona humana.

Debemos cuidarnos de no incurrir en el error de considerar en el hombre la existencia de dos unidades reales independientes entre sí. "Es muy evidente, nos dice Jacques Maritain, que no se trata de dos cosas separadas. No existe en mí una realidad que se llama mi individuo y otra que se dice mi persona, sino que es un mismo ser, el cual en un sentido es individuo y es persona. Todo yo soy un individuo en razón de lo que poseo de materia y todo entero persona por lo que

⁽²⁾ Rafael Preciado Hernández, *Filosofía del Derecho*, Editorial Jus. Pág. 86.

me viene del espíritu; del mismo modo que un cuadro es todo él un complejo físico-químico por las materias colorantes que lo componen, y a la vez todo entero es una obra bella merced al arte del pintor". (3)

Afirma José María Gallegos Rocafull en su libro "El Orden Social según la doctrina de Santo Tomás de Aquino", que el Doctor Angélico fundamenta la naturaleza social del hombre en las siguientes razones:

- 1.- Necesidad, utilidad o conveniencia,
- 2.- La afición o el gusto y
- 3.- La naturaleza racional.

Respecto a las dos primeras razones afirma el Santo de Aquino que "El hombre necesita que le ayuden los demás para conseguir su propio fin". (4)

El hombre es uno de los seres más indefensos de la creación, mientras que muchos animales cuentan con una serie de recursos de los que los ha dotado la naturaleza, el hombre desde que nace necesita estar rodeado de una serie de cuidados sin los cuales no podría subsistir y que únicamente le serán proporcionados dentro de la Sociedad.

También nos dice el Santo que "el hombre ha de vivir en compañía de otros, porque no se podrá proveer de las cosas necesarias para la vida si estuviese a solas conocecse que tanto será más perfecta la compañía de muchos, cuanto fuere por sí más suficiente para las cosas necesarias.

(3) Jacques Maritain, La Persona Humana y el Bien común, Ediciones Desclee de Brower, Buenos Aires. Pág: 46.

(4) Santo Tomás de Aquino, Suma contra Gentiles, III, 117, citado por Gallegos Rocafull en "El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino". Pág. 82

Hállense en una familia algunas cosas útiles a la vida, como en cuanto a las acciones naturales de la crianza y procreación de los hijos y otras a este modo; y aún en un hombre sólo también, en cuanto a las cosas que pertenecen a un arte; pero en una ciudad que es comunidad perfecta, hállase todo lo que es necesario para la vida humana y más en una provincia por las necesidades de la guerra y en ayudarse contra los enemigos"⁽³⁾.

Hemos visto algunos de los argumentos de que se vale el Aquinatense para demostrar la sociabilidad del hombre, sin embargo, se refieren solamente a una de las partes de la persona humana.

En efecto, dejamos asentado más arriba que es necesario que llegemos a tener un conocimiento integral de la persona humana, ahora bien, como hemos visto, el hombre considerándolo en su aspecto material es un ser con necesidades que debe satisfacer precisamente en la Sociedad, puesto que fuera de ella sería muy difícil si no imposible.

Estos argumentos podríamos decir que se refieren a la insuficiencia individual o deficiencia ontológica de la persona humana.

Santo Tomás agrega una razón más en la que ya interviene un elemento de carácter espiritual, afirma que "es necesario que entre los hombres haya mutua amistad, por lo que se sirvan los unos a los otros en los asuntos espirituales o

⁽³⁾ Santo Tomás de Aquino, Del Gobierno de los Príncipes, Editorial Losada, Buenos Aires 1991. Pág. 20

terrenales".⁽⁶⁾

Como se desprende de lo que hemos transcrito no necesita el hombre vivir en sociedad solamente para satisfacer sus necesidades materiales, sino que tiende a compartir con sus semejantes la felicidad que posee en un momento determinado y lo cual se logra a través de la amistad.

Asimismo el hombre es un ser que tiene y puede desarrollar una serie de perfecciones, ya que existe en él una tendencia a la superación y a la perfección de sus facultades que tratará de poner al servicio de la Sociedad para lograr el bienestar general.

Si la persona humana no ha sido dotada como otros seres de "defensas naturales", para contrarrestar la acción destructora del medio ambiente y la satisfacción de sus necesidades, si ha sido dotado de razón para que busque y prepare todo lo que necesita con la ayuda de sus manos y en colaboración con sus semejantes. "Hay de este modo, nos dice Millán Puelles, un señorío del hombre sobre el mundo, un dominio humano de las cosas y de los seres irracionales. Merced a su inteligencia y a su capacidad de iniciativa, el ser humano, que necesita para su misma vida, de la naturaleza que le envuelve, logra sacar provecho de los seres de esta naturaleza los pone a su servicio, los maneja y los usa en beneficio propio. Ya cuando más progresa, Tanto mejor hace rendir a estos seres su utilidad para la vida humana".⁽⁷⁾

⁽⁶⁾ Santo Tomás de Aquino. Suma contra Gentiles, III, 134, citado por Gallegos Rocafull en "El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino". Pág. 84

⁽⁷⁾ Antonio Millán Puelles, Persona Humana y Justicia Social, Ediciones Rialp, Madrid 1990. Pág. 18.

En cuanto que la persona humana es un ser racional tiende a entablar contacto con sus semejantes, a comunicar un conjunto de ideas y sentimientos y a recibir otro tanto de ellos. De esta manera solamente viviendo el hombre en sociedad es capaz de actualizar sus potencias. "Le es, pues natural -dice Santo Tomás de Aquino- que viva en compañía de muchos". (1)

Vamos a analizar a continuación el último argumento que aduce el Aquinatense para explicar la sociabilidad del hombre. Dice el Santo cuando comenta a Aristóteles.

"El lenguaje le ha sido dado al hombre por la naturaleza y el lenguaje se ordena a que los hombres se comuniquen el uno con el otro en lo útil y en lo nocivo, en lo justo y en lo injusto y en otras cosas de esta clase; puesto que la naturaleza no hace nada en vano se sigue que es natural que los hombres se comuniquen en estas cosas. Pero esta comunicación hace la casa y la ciudad. Por lo tanto el hombre es un animal doméstico y civil".

En primer lugar se refiere a que la naturaleza no hace nada inútil y en segundo lugar que la misma naturaleza ha provisto al hombre del lenguaje.

Desde un punto de vista fisiológico el hombre está dotado de un conjunto de músculos que le permiten emitir sonidos y así comunicar sus vivencias a los demás hombres, esto es que se entiendan y puedan realizar los fines para los que viven en Sociedad.

(1) José María Gallegos Rocafull, El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino, Editorial Jus, México, 1975. Pág. 89.

De los argumentos antes expuestos podemos concluir que la sociabilidad del hombre se desprende de su naturaleza; por una parte como un ser dotado de un cuerpo material que debe satisfacer necesidades corporales en un ambiente propicio y por la otra en cuanto ser dotado de razón que tiende a perfeccionarse al entrar en contacto con sus semejantes y a su vez a colaborar a que otros se perfeccionen y puedan cumplir su destino natural y espiritual.

2.- SOCIEDAD Y SOCIEDAD POLITICA

A continuación vamos a tratar de establecer el concepto de Sociedad.

En primer lugar podemos afirmar que el primer elemento de la sociedad es la unión de varias personas semejantes, lo que constituye una pluralidad. Esta pluralidad de individuos que se unen para formar la sociedad nos da la idea de un todo y siendo el orden la unidad en la variedad, debemos concluir que toda sociedad es un orden. Ahora bien de este orden desprendemos el carácter teleológico de la Sociedad o sea que los individuos que se han reunido para vivir juntos lo han hecho para "hacer algo", tienen una finalidad que conseguir y que no consiste "en el bien individual, ni la colección de los bienes individuales de cada una de las personas que la constituyen. Semejante fórmula destruiría la sociedad como tal en beneficio de las partes; vendría a derivar ya a una concepción francamente anárquica, o bien la vieja concepción anárquica disimulada del inmaterialismo individualista, según la cual los deberes de la

ciudad se limitan a velar por el resto de la libertad de cada individuo y cuya consecuencia es que los fuertes opriman a los débiles". (10)

Al unirse los hombres y formar la Sociedad integran un todo que es distinto que las partes, de tal manera que el fin que debe perseguir la sociedad será aquél que sea común a las partes y al todo y que respete las prerrogativas fundamentales de la persona humana, si no corre el riesgo de desvirtuarse y convertirse en un totalitarismo.

De lo que hemos expuesto podemos concluir que el fin de la Sociedad es el Bien Común que de acuerdo con la definición de Delos es "el conjunto organizado de las condiciones sociales gracias a las cuales la persona humana puede alcanzar su destino natural y espiritual".

Estamos de acuerdo con esta definición porque respeta la naturaleza de la persona humana, reconoce su destino espiritual y se refiere a las condiciones que deben existir para que sea posible la consecución de los fines individuales.

El Bien Común es muy amplio ya que comprende "la suma o la integración sociológica de todo lo que supone conciencia cívica de las virtudes políticas y del sentido del derecho y de la libertad y de todo lo que hay de actividad, de prosperidad material y de tesoros espirituales, de sabiduría tradicional inconscientemente vivida, de rectitud moral, de justicia, de amistad, de felicidad, de virtud y de heroísmo, en la

(10) Jacques Maritain, Op. Cit. Pág. 56 y 57.

vida individual de los miembros de la comunidad, en cuanto todo esto es comunicable, y se distribuye y es participada, en cierta medida, por cada uno de los individuos, ayudándoles así a perfeccionar su vida y su libertad de persona. Todas estas cosas son las que constituyen la buena vida humana de la multitud". (11)

Consideramos que hemos expuesto algunos conceptos de los que se puede desprender la idea de lo que es la Sociedad. A continuación vamos a proporcionar algunas definiciones que algunos autores han propuesto respecto a la Sociedad.

Castelein, citado por el Dr. Agustín Basave Fernández del Valle, dice que es unión moral de seres inteligentes en acuerdo estable y eficaz para conseguir un fin conocido y querido por todos".

El Maestro Don Manuel Herrera y Lasso enseña que "la Sociedad es el conjunto de hombres ligados por la conciencia de la especie en convivencia que los incluye de una manera total y permanente".

El Doctor Basave Fernández del Valle en su libro "Filosofía del Hombre" cita la siguiente definición: "La Sociedad Humana es la unión de una pluralidad de hombres que aunan sus esfuerzos de un modo estable para la realización de fines individuales y comunes, dichos fines no son otros que la consecución del bien propio y del bien común

(11) Jacques maritain, Op. Cit. Pág. 58 y 59

Santo Tomás de Aquino afirma que "la sociedad es la unión de los hombres para hacer algo en común".

Un fenómeno que observamos en toda sociedad es la existencia de una autoridad o sea de una persona o grupo de personas que tienen la facultad de tomar decisiones de acuerdo con las normas que rigen la organización política y que tiene como finalidad mantener ese conjunto de "condiciones sociales favorables" que hemos mencionado para que sus miembros puedan cumplir sus fines.

Este problema de la autoridad también lo encontramos en los niveles inferiores de la existencia; basta observar una manada para caer en la cuenta que hay un ejemplar que por sus características ejerce un dominio sobre los demás, tiende a imponerse, los demás se someten; predomina la ley del más fuerte debido a que en este estado de vida los seres se encuentran sometidos a las leyes cosmológicas.

Ahora bien, con la aparición de una autoridad en la sociedad surge la Sociedad Política.

Desde los grupos humanos menos evolucionados que pueden observarse todavía en la actualidad en África y Sudamérica, ya encontramos un jefe y podemos distinguir entre gobernantes y gobernados aún cuando éstos no tengan a su disposición los medios de defensa adecuados para contrarrestar los abusos del Jefe, y gocen de la libertad que existe en civilizaciones más avanzadas.

Los grupos humanos (en un principio, nómadas) tienden a entablar relaciones, en algunos casos amistosas ya sea para comerciar, para ayudarse en la defensa, etc... y en otros para someter los fuertes a los débiles y obtener algún provecho de ellos.

Sería prematuro hablar de un Derecho Internacional propiamente dicho, puesto que éste existe entre los pueblos bien definidos organizados jurídicamente y asentados en un territorio, pero ya podemos vislumbrar la posibilidad de que existan normas jurídicas que regulen las relaciones de Comunidades jurídicamente soberanas.

3.- EL PUEBLO Y LA NACION

Cuando un grupo se asienta en un territorio y adquiere un conjunto de características que lo distinguen de los demás surge el pueblo, que según las enseñanzas del Maestro Herrera y Lasso es "la sociedad individual étnicamente integrada".

En primer lugar en la definición que hemos citado desprendemos como primer elemento el concepto de "sociedad individual", vamos a precisarlo.

Hemos anotado más arriba que la sociedad implica una pluralidad de seres que la componen.

En Filosofía Tomista se distingue entre pluralidad definida y pluralidad indefinida.

La pluralidad indefinida es vaga, sin contornos y resulta "de la confrontación que hace la inteligencia entre el ser y el no ser, entre una cosa cualquiera y todo aquello que no es ella." (12)

Por otra parte la pluralidad definida surge cuando se reúnen un conjunto de unidades que tienen sus peculiaridades y características o sea su entidad inconfundible y que no admiten división intrínseca sin dejar de ser lo que son.

A este respecto nos enseña Guzmán Valdivia, "hablando analógicamente, pues, decimos que en cierto modo la individuación se hace extensiva a los diferentes grupos que se forman dentro de una misma especie. Los seres aisladamente considerados tienen, como ya quedó dicho, indivisión e incomunicabilidad metafísica, base de su diferenciación intrínseca explica en razón de la materia sellada por la cantidad. Ahora bien, por idénticos motivos materiales, entre los individuos propiamente dichos y el todo de la especie, pueden existir diferentes agrupaciones; y, cuando tal cosa ocurre, estos grupos se distinguen entre sí por cierto grado de individuos, la unidad substancial que les es propia. Esta unidad, unidad material que es imposible negarles. En este sentido y no en otro, aplicamos el concepto de individuación. Y adviértase, de una vez por todas, que tal aplicación analógica de la individualidad deja aparte la noción fundamental de substancia.

(12) Isacc Guzmán Valdivia, Para una metafísica de la Sociedad, Editorial Jus. México. Pág. 74.

Metafísicamente ésta es propia sólo de los individuos en el estricto sentido del vocablo, y si mencionamos la individuación de los grupos no queremos decir que tengan, ni con mucho, una entidad substancial".⁽¹³⁾

A lo anterior hay que añadir una serie de factores físicos y materiales que por ser comunes a un grupo humano determinan su carácter individual, verbigracia, características étnicas, medio geográfico, antecedentes históricos, rasgos psicofisiológicos, etc... por lo que se distinguen estos grupos humanos.

De esta manera hemos precisado el concepto de Sociedad individual.

El Maestro Herrera y Lasso añade a la noción anterior la de "integración étnica".

En efecto uno de los elementos que caracterizan el pueblo es la raza o sea un conjunto de caracteres físicos, anatómicos, fisiológicos o morfológicos, transmitidos de generación en generación. Sin embargo hay que hacer notar que los grupos humanos con un conjunto de características sociales comunes, solamente constituyen la base sobre la cual se levantarán agrupaciones más importantes.

Es necesario hacer notar la diferencia entre el pueblo y la sociedad.

Mientras que la existencia del pueblo obedece a un conjunto de circunstancias independientes a la voluntad de sus miembros que forman una siquis común inconsciente, costumbres comunes etc., la sociedad es producto de la libre voluntad de los hombres que se reúnen para realizar una finalidad que no pueden lograr aislados.

⁽¹³⁾ Isaac Guzmán Valdivia, El Conocimiento de lo Social. Editorial Jus. México 1992. Pág. 103 y 104.

Pasamos ahora al estudio de una comunidad sociológica más compleja, la Nación.

Pascuale Mancini, citado Por Eduardo Trigueros S. la define como "una sociedad natural de hombres a quienes la unidad de territorio, de origen, de costumbres y de lenguaje lleva a la comunidad de vida y de conciencia sociales."⁽¹⁴⁾

H. Capitant, tambien citado por Trigueros dice que la Nación es un "grupo de hombres que habitan generalmente un mismo territorio, que tienen una cierta unidad de raza, de idioma y de religión creándoles aspiraciones, tradiciones y recuerdos comunes que se caracterizan por un deseo de vivir colectivamente."⁽¹⁵⁾

Jacques Maritain en su obra "El Hombre y el Estado" nos dice que la Nación es "una comunidad humana basada en el hecho del nacimiento y el linaje, con todas las connotaciones morales de ambos términos: nacimiento a la vida de la razón y las actividades de la civilización, linaje en las tradiciones familiares, formación jurídica, herencia cultural, conceptos y maneras comunes, recuerdos históricos, sufrimientos aspiraciones, esperanzas, prejuicios y resentimientos comunes."⁽¹⁶⁾

El primer elemento, que salta a la vista del concepto que hemos transcrito es que la Nación es una "comunidad".

⁽¹⁴⁾ Eduardo Trigueros, La Nacionalidad Mexicana, Jus, Revista de Derecho y

⁽¹⁵⁾ Eduardo Trigueros, Op. Cit. Pág. 8

⁽¹⁶⁾ Jacques Maritain. El Hombre y el Estado. Editorial Guillereno Kraft Ltda. Buenos Aires. 1980. Pág. 17 y 18.

Siguiendo el pensamiento de Trigueros podemos decir que el concepto de Nación está integrado por dos elementos, uno objetivo, la comunidad de vida y otro subjetivo, la unidad de conciencia.

La Comunidad de vida supone la vida del grupo nacional en un territorio en el que desarrolla su actividad y tiene un lenguaje que permite la comunicación entre sus miembros.

Sin embargo la idea de Nación surge "cuando esta situación de hecho entra en la esfera del autoconocimiento, o, en otras palabras, cuando el grupo étnico se torna consciente del hecho de que constituye una comunidad de normas de sentimiento o mejor aún, tiene una psiquis común inconsciente - poseyendo su unidad e individualidad y su propia voluntad de perdurar en el tiempo." (17)

La importancia que tiene para nosotros el estudio de la nación es que constituye un terreno propicio para que surja el cuerpo político o sea la organización jurídica de las relaciones humanas en donde podremos apreciar los órganos de gobierno y distinguir claramente entre gobernantes y gobernados.

(17) Jacques Maritain, Op. Pág. 18.

4.- ESTUDIO DEL ESTADO.

Después de haber estudiado la naturaleza social del ser humano, la sociedad, el pueblo y la nación, vamos a ocuparnos de la organización jurídica estable de las relaciones humanas asentada en un territorio, que es el Estado.

Vamos a hacer algunas consideraciones del Estado a través del tiempo.

Es necesario referirnos aunque sea brevemente a la organización política en Grecia.

Las primeras ideas relativas al arte de gobernar las encontramos en los sofistas que para explicar la razón de que los hombres vivían en sociedad hacen intervenir a personajes de la mitología. Cuando Zeus llama a Hermes para indicarle que les enseñe a los hombres el arte de gobernar, éste le pregunta a Zeus si debe enseñarlo a todos o a unos cuantos, Zeus le responde: "Enséñese a todos, porque la política es un problema de conveniencia universal y todos deben saber cómo conducirse en sus relaciones con los demás".⁽¹⁸⁾

El exponente de esta explicación, Protágoras, llega a la conclusión que la forma más adecuada de gobierno es la democracia en virtud de que a todas las personas se les dió la facultad de intervenir en lo relativo al gobierno de la ciudad, sin embargo incurre en algunos errores ya que afirmó que el hombre es la medida de todas las

⁽¹⁸⁾ Mario de la Cueva, Teoría del Estado, Editado por Francisco Berlín Valenzuela, México, 1988. Pág. 7

cosas, que la autoridad se funda en la fuerza y que el criterio para determinar lo que es justo es el gusto del poderoso.

Sócrates lo refutó y sostuvo la necesidad de la existencia del Estado y su justificación en razón de la naturaleza libre del hombre.

Las obras que influyeron en la organización política de los griegos fueron: "La República" y "Las Leyes" de Platón y "La Política" de Aristóteles. Este último establece como las mejores formas de gobierno, "la monarquía o la aristocracia o la democracia, todo depende de las conclusiones particulares de cada una de las ciudades", y respecto de ellas afirma "Cuando la monarquía o gobierno de uno solo tiene por objeto el interés general, se le llama comúnmente reinado. Con la misma condición, el gobierno de la minoría con tal que no esté limitada a un solo individuo, se le llama aristocracia; y se le denomina así ya porque el poder está en manos de los hombres de bien, ya porque el poder no tiene otro fin que el mayor bien del Estado y de los asociados. Por último, cuando la mayoría gobierna en bien del interés general, el gobierno recibe como denominación especial la genérica de todos los gobiernos y se llama república".⁽¹⁹⁾

Los griegos se preocuparon fundamentalmente por encontrar la mejor forma de gobierno de la "comunidad política" pero no distinguen el Estado como un ente distinto del pueblo y del gobierno y así afirma el Maestro Víctor Manuel Ortega que "muy distantes se mostraron los griegos de la concepción de que es misión primordial

⁽¹⁹⁾ Aristóteles, La Política, Espasa-Calpe, Buenos Aires 1985. Pág. 90 y 91.

del estado reconocer y garantizar los derechos de los habitantes, reconocimiento y seguridad que se traducen en una serie de limitaciones y restricciones al poder público en beneficio y garantía de los gobernados. Es decir, la democracia griega, contribuyó a la formación de los derechos políticos, pero no a la teoría de los derechos civiles." (20)

Los romanos adoptan el pensamiento griego en cuanto a su organización política, su principal expositor fué Cicerón en su obra "La república", en donde afirma que "La República es cosa del pueblo; pueblo no es toda reunión de hombres congregados de cualquier manera, sino la sociedad formada bajo la garantía de las leyes y con objeto de utilidad común." (21)

Los romanos le dieron más importancia al Derecho Privado por medio del cual regían a los pueblos conquistados.

En la Edad Media nos encontramos con el fenómeno de la atomización del poder que se caracteriza porque el "Estado deja de parecer un todo, y se identifica en partes semi-independientes; no existe en él una autoridad central que pudiera actuar directamente sobre todos los individuos." (22)

Efectivamente la autoridad se encuentra dividida, el señor feudal es la máxima autoridad en su feudo, sin embargo se encuentra sometido al rey y éste es súbdito del

(20) Victor Manuel Ortega, Seguridad y Deberes Constitucionales, Editorial Jus. México, 1985.

(21) Victor Manuel Ortega, Op. Cit. Pág. 19.

(22) Victor Manuel Ortega, Op. Cit. Pág. 21

Emperador y del Papa.

El Estado moderno comenzó a vislumbrarse con la escisión de los poderes temporal y espiritual que se produjo en Francia y del dominio del rey sobre los señores feudales. Así Juan Bodino afirmó que "La República es el Justo gobierno de muchas familias y de lo que es común a ellas, con suprema autoridad." (23)

Sin embargo, la Revolución Francesa en 1789 dio un gran impulso a la aparición del Estado moderno cuyas características, de acuerdo con Mario de la Cueva son las siguientes:

1.- Es un Estado Nacional, resultado de la formación de los grupos nacionales a lo largo de la edad media.

2.- El poder público es centralizado. Esto quiere decir que ha desaparecido la atomización del poder, característica de la edad media y se ha concentrado en su Titular que es el único que puede usar la fuerza pública para hacer cumplir las normas jurídicas. También le corresponde la facultad de legislar y la jurisdiccional o sea la de dirimir las controversias que se presenten entre particulares o entre éstos y el Estado.

3.- Aparece el concepto de Soberanía que encontramos en la definición del Estado de Bodino: "El Estado es un recto gobierno, de varias agrupaciones y de lo

(23) Mario de la Cueva. Op. Cit. Pág. 10

que les es común, con potestad soberana."⁽²⁴⁾

4.- Aparece en un principio como monárquico, el Rey es el Titular de la Autoridad.

5.- Se proclama la necesidad de subordinar la fuerza y el poder al derecho; de esta manera surge el Estado de Derecho en el que los gobernantes deben sujetar sus actos a la Norma Suprema y respetar los derechos de los gobernados.

Hemos apuntado las características del Estado moderno, sin embargo, debe tenerse en cuenta que no se presentaron de igual manera en los diversos países sino que en cada uno de ellos han tenido gran influencia factores de carácter histórico, sociológico, político, etc... pero consideramos que son suficientes para tener una idea de la estructura de la organización política que estudiamos.

Para concluir este capítulo vamos a transcribir la noción de Estado que nos enseña el Maestro Herrera y Lasso:

La sociedad organizada políticamente; el pueblo dividido en las categorías de gobernantes y gobernados; la nación jurídicamente unificada, representada en el exterior y regida en el interior por sus órganos de autoridad política.

⁽²⁴⁾ Felipe Tena Ramírez, Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1983. Pág. 3

CAPITULO II: PANORAMA DEL DERECHO SOCIAL

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PROBLEMA SOCIAL.

El estudio de los Derechos Sociales exige la consideración previa del "Programa social" que vamos a ver a continuación.

La Sociedad humana, base de cualquier organización política, está formada por diversas clases o estamentos que provienen de las diferencias materiales y espirituales que existen entre todos los hombres. Así como hay que afirmar que todas las personas participan de la misma naturaleza y por lo tanto deben gozar de las mismas prerrogativas, también debemos reconocer que no todos los hombres poseen las mismas cualidades en idéntica proporción, sino que han sido dotados por la naturaleza en distinta medida.

Para poder comprender el alcance y la importancia del "problema social" debemos estudiar las causas que le han dado origen, las que vamos a señalar en un desarrollo histórico a partir de la Edad Media.

Uno de los fenómenos históricos más importantes de todos los tiempos es sin duda alguna el conocido como "la migración de los pueblos" o "invasión de los Bárbaros", que produjo dos consecuencias muy importantes, la caída del imperio Romano de Occidente en el año 476 y la formación de los Países Europeos, ya que varias tribus de las que hicieron su aparición en esa época, fueron la base de los países que todavía existen.

No obstante que la caída del Imperio Romano de Occidente se produjo en

el año 476, la tradición jurídica, la organización administrativa y el pensamiento político del Imperio ejercieron una influencia extraordinaria en el mundo que nació, así nos lo demuestran las grandes recopilaciones "barbaras" de leyes romanas que fueron adoptadas por varios pueblos, especialmente los germanos quienes se creyeron continuadores de la tradición imperial romana con el Sacro Imperio Romano Germánico fundado por Otón el grande en el siglo X y que debía durar hasta 1805 en que Napoleón lo destruyó.

La principal característica de la edad media es el sistema feudal que influyó en la organización política y social de los pueblos de Europa.

El sistema feudal se funda en la teoría del dominium que parte de la existencia de una jerarquía de poderes que se encuentran en mutua relación y se basa en la tenencia feudal de la tierra.

El dominium ha sido definido por Dunning como la "relación abstracta entre el ser que es servido y el que lo sirve, conforme a la medida de la superioridad del primero".⁽²⁵⁾

La base de la relación a que se refiere Dunning es el feudo que puede ser definido jurídicamente como un "contrato conforme al cual una persona transfiere a otra derechos de posesión; la contraprestación requerida en ésta cesión es una obligación de fidelidad y homenaje, por otra parte del beneficiario; esta fidelidad y este homenaje vienen a simbolizar la dependencia de quien recibe el feudo respecto de aquel que lo otorga".⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ Citado por Luis Wechmann, en el Pensamiento Político Medieval, publicado por el Instituto de Historia de la UNAM., México 1973 Pág. . 42.

⁽²⁶⁾ Luis Wechmann, Op. Cit. Pág. 42

El feudo de la persona que transmite el derecho de posesión se llama "dominante" en tanto que el del que lo recibe se llama "movedizo". La posición de este último respecto del que le transmite la posesión es de supremacía feudal.

Sin embargo, esta noción de supremacía del señor, respecto al vasallo, no es absoluta, sino relativa, ya que el primero es a su vez vasallo de otro señor feudal y así sucesivamente hasta llegar al Rey, quien es vasallo del Emperador.

Había otros propietarios que no dependían de nadie, se les conoce como señores "alodiales", y a la propiedad se le llamó "alodio", sin embargo como corrían el riesgo de ser despojados por señores más poderosos, prefirieron someterse a algún señor feudal en busca de protección.

Es preciso subrayar el carácter recíproco de las obligaciones que nacían del pacto feudal. El vasallo está obligado a pagar derechos feudales y otros servicios entre los que destaca el servicio militar, debía poner determinado número de hombres al servicio de su señor, y guardarle lealtad, si no cumplía, cometía el delito de feonía y como consecuencia, el señor quedaba relevado del cumplimiento de sus deberes. Por otra parte, "entre las obligaciones del soberano se encontraban las de garantizar al vasallo la posesión pacífica de su feudo, procurarle protección y seguridad y respetarlo, tanto en su persona como en su fortuna. Así pues, si el señor tenía derecho, también tenía deberes.

La falta de cumplimiento de éstos, o deslealtad, era también penada jurídicamente; el señor desleal era privado, por lo general, de su dominio sobre el feudo movedizo del vasallo a quien había faltado, pero esta privación no

cambia la naturaleza misma del feudo; éste seguía sujeto a los derechos ordinarios de los feudos, pero no dependía ya del señor desleal, sino del señor soberano quien de este modo se convertía en señor inmediato".⁽¹⁷⁾

A un lado de los grandes y pequeños señores feudales encontramos al pueblo, a los "plebeyos", o sea aquellas personas que no eran caballeros o eclesiásticos.

Había categorías también entre la gente del pueblo, vamos a señalarlas en orden descendente:

a) Villanos. -Eran los habitantes de las aldeas o villas, de donde procede su nombre, en un principio llevaron vida rural después se convirtieron en burgueses. Si se encontraban bajo el poder del señor feudal podrían ser vendidos con la tierra.

b) Colonos o huéspedes. -Eran extranjeros instalados en la señoría. La condición variaba según la región donde se encontraban. Podrían ser emancipados, entonces se les llamaba colonos francos o huéspedes francos, pero quedaban sujetos al servicio militar.

c) Emancipados. -Eran las personas que habiendo sido siervos del señor, éste los había dejado en libertad mediante una carta de emancipación o habían huído, a una ciudad privilegiada y no habían sido descubiertos en un año y un día. En este caso, el emancipado quedaba, de todos modos, sujeto a su antiguo señor por obligaciones de obediencia y respeto.

(17) Luis Wckmann, La Sociedad Feudal, Editorial Jus. Méx. 1971. Pág. 87.

d) Siervos. -Es el último escalón de la jerarquía social. Había siervos de cuerpo que tenían como residencia la tierra servil, y siervos de la gleba atados a la tierra. Se encontraban en una situación superior a la de los esclavos de la época del paganismo tenían familia, patrimonio y podían acudir, ante los tribunales en demanda de justicia.

Los siervos eran los que trabajaban la tierra del señor feudal, quienes a pesar de encontrarse en una situación inferior, como resultado de la división de clases que ya hemos señalado, no estaban sujetos a su arbitrariedad. Así en los capitulares y Carlomagno "se ordena que el siervo o la sierva, golpeados por el señor a un grado tal que hubiesen quedado tuerto, quedaban libres en compensación. Si el señor ejecutaba a un siervo sin tramitación de juicio, debía pagar la sangre derramada con dos años de excomunión de penitencia".⁽²¹⁾

El siervo se encontraba al abrigo de necesidades materiales; el derecho de explotar la parcela era hereditario e inalienable; la vida fue barata y su situación económica desahogada y mejor que la que existió en el siglo XVIII.

Es necesario que fijemos la atención en el aspecto comercial y económico, que imperó durante la edad media.

Durante el Imperio Romano hubo un intenso comercio entre oriente y occidente. Los mercaderes provenientes de los pueblos orientales contribuyeron a la expansión de la cultura romana en la cuenca del mediterráneo.

(21) Luis Weckmann. Op. Cit. Pág. 138 y 139.

Con las invasiones de los pueblos que habitaban las tierras situadas al otro lado del Rhin y la conquista árabe del mediterráneo en los siglos VII y VIII, se interrumpió el comercio y Oriente y Occidente quedaron separados. Todo esto obligó a "Europa a una forzada vida agrícola en la cual la satisfacción de las necesidades económicas debe buscar casi siempre un remedio local. Con ello se inicia en Europa un "ciclo de economía cerrada", que durará toda la baja Edad Media. El renacimiento del gran comercio, a partir de las Cruzadas, formará en la alta Edad Media un prelude de un regreso a una vida predominantemente comercial, vida que es alentadora y fortalecida por los grandes descubrimientos marítimos de Portugal y España en los siglos XV y XVI".⁽²⁹⁾

Como el territorio del antiguo Imperio se fragmenta en Reinos, que comprenden grandes y pequeños señores feudales, cada uno de éstos trata de satisfacer autárquicamente sus necesidades económicas. Ahora bien, como el dominio de la tierra es el valor supremo temporal en la Edad Media, es necesario hacerla producir al máximo, lo que origina el fenómeno del desplazamiento de las poblaciones de las ciudades al campo que es donde encuentra la fuente de su sustento.

Weckmann describe de la siguiente manera la vida en el campo: "A imitación de los dominios carolingios, las circunscripciones territoriales europeas durante este período tratan de producir cuanto sea necesario para el consumo interno, el siervo o el villano construyen su propia choza de barro o madera y también con sus propias manos se procuran del arado de madera que necesitan

⁽²⁹⁾ Luis Weckmann. El Pensamiento Político Medieval. Publicado por el Instituto de Historia de la U.N.A.M. México, 1973. Pág. 222.

para el cultivo de su tierra; su mujer hila y fibra la lana o el lino con que preparar las vestimentas de la familia. En el hogar también se producen multitud de objetos de uso indispensable, tales como muebles, instrumentos de cocina y de labranza, zuecos, objetos de cuero en algunos casos, con lo cual las necesidades más inaplazables del campesino y de su familia son satisfechas sin necesidad de recurrir a ayuda externa alguna. En la aldea se cuentan, por lo general, con el número y variedad necesaria de artesanos que ayudan en la satisfacción local de múltiples necesidades, así, se encuentra en ella, carpinteros, carniceros, panaderos, latoneros, herreros, tejedores, hilanderos, bataneros, tintoreros, carreteros, artífices, albañiles, bardeadores, talabarteros, remendones, curtidores, jaboneros, cinceladores, cazadores, y otros más. A menudo, dos o más oficios son ejercidos por la misma persona: el barbero experto en sangrías de la ópera moderna no es sino un trasnochado de la Edad Media".⁽¹⁰⁾

Como consecuencia de las actividades diferentes de las del campo surgió el régimen corporativo, "que es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas".⁽¹¹⁾

Estas corporaciones fueron conocidas en Francia con el nombre de Corps de Metier. Podemos situarlas del siglo XV al XVI en el que declinaron debido a las nuevas relaciones económicas que se presentaron.

⁽¹⁰⁾ Luis Weckmann, Op. Cit. Pág. 226

⁽¹¹⁾ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988. Pág. 10

Mario de la Cueva nos señala varias características de este sistema corporativo.

Se trata de una unión de pequeños propietarios de talleres o unidades de producción al frente de las cuales se encontraba el maestro y tenía como subordinados a oficiales y uno o más aprendices. Su finalidad era defender el mercado contra los extraños, evitar que trabajaran personas que no formaran parte de ella y no permitir la libre concurrencia entre los maestros.

Para fijar el número de talleres que debía haber en la ciudad se tomaron estas medidas; restringieron la entrada al gremio, lo que trajo como consecuencia que los oficios se hicieron hereditarios; se exigió un largo aprendizaje y práctica y se sometió a los aspirantes a maestros a un examen consistente en la creación de una obra maestra.

El trabajo se retribuía a jornal por unidad de obra a cambio de proporcionar un producto de buena calidad.

Las normas para fijar la retribución se fijaron con la finalidad de evitar la concurrencia entre los maestros, impidiendo que ellos los señalaran a su arbitrio, y no en atención a las necesidades de los que lo recibían.

Sin embargo tenía que llegar el momento en que las corporaciones desaparecieran ya que "como toda estructura social, respondió a ciertas condiciones históricas, cuyo cambio determinó necesariamente su ruina. La producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de los pueblos.

El aumento de las relaciones en cada Estado y de los Estados entre sí, el comercio creciente, las nuevas rutas, el descubrimiento de América, el progreso de las ciencias y de la técnica, el desarrollo del capital, etc., produjeron un cambio en la estructura económica y pusieron de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo, al que, a la postre, hicieron saltar. La manufactura fue la primera brecha en el régimen, al intensificar la producción y derramar las mercancías en el exterior. La economía de la ciudad y el sistema de clientela cedieron el puesto a la economía nacional y al sistema capitalista. Antes que cualquier otro país, destruyó Inglaterra la corporación; un acto del Parlamento de 1545, prohibió a las gildas poseer bienes y confiscó sus propiedades en beneficio de la Corona.

"En los siglos XVII y XVIII se acentuó la descomposición del régimen: Los hombres de aquellos tiempos, compenetrados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza; el derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y contraria al principio de libertad toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho. Se preparaba la Revolución Francesa: En febrero de 1776 se promulgó el famoso Edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, las que gracias a la presión que los maestros ejercieron para que se respetaran sus privilegios, quedaron restauradas, aunque, con ciertas limitaciones, a la caída del mismo. La resolución del 4 de agosto de 1789, les dio el golpe de muerte; su ineficiencia, como monopolio del trabajo, quedó consignada en el decreto de 2-17 de marzo de 1791, cuyo artículo séptimo decía:

"A partir del 1o. de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo,

profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a inconformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".

(12)

Diversos acontecimientos modificaron la situación del campesinado en la edad media, gracias a los cuales obtuvieron mejores condiciones de vida.

La Guerra de los Cien Años, y la Muerte Negra causaron grandes estragos en Europa, de modo que el número de siervos al servicio de los señores feudales descendió notablemente, y en estas condiciones los sobrevivientes encontraron un ambiente favorable para mejorar su situación; los campesinos tuvieron oportunidad de rentar las tierras que habían quedado libres por la muerte de sus poseedores y con esta ayuda económica tenían la posibilidad de comprar su libertad, lo que no sucedía siempre ya que ante tal situación el señor feudal no titubea en aceptar que el campesino mejorara su situación para que no abandonara sus tierras.

Este fenómeno no es sino el comienzo de una serie de cambios en el sistema de explotación de la tierra que va a traer como consecuencia notables modificaciones en los campos económico y social.

Poco después los señores feudales ofrecieron sus tierras a los campesinos no bajo el régimen de dependencia sino mediante el pago de una renta; con esto el comercio se incrementó de una manera considerable ya que el campesino invertía su patrimonio para hacer producir la tierra.

(12) Mario de la Cueva, Op. Cit. Pág. 11 y 12

Con el auge del comercio se abandona el sistema del trueque y se adopta el pago en moneda.

Como la renta se acostumbraba pagar en especie cada vez producía menos dinero, además su poder adquisitivo fue disminuyendo considerablemente. Solamente los poderosos lograron salir adelante de esta crisis, los medianos y pequeños señores feudales que en otro tiempo eran poderosos se convirtieron en terratenientes con ingresos cada vez más exiguos.

Todo esto influyó para que el sistema feudal fuera decayendo poco a poco hasta que desapareció.

Veamos las causas que en el aspecto político y económico contribuyeron a la transformación de las instituciones que existieron en la edad media.

En el aspecto político una de las causas más notables es el surgimiento de la nacionalidad.

Durante la edad media, con el fenómeno de la "atomización" del poder se vivía en una especie de "comunidad universal" fomentada por la existencia del Sacro Imperio Romano Germánico y la profesión de la misma fe cristiana.

Con el fortalecimiento de las monarquías y el desenvolvimiento de la literatura vernácula surge un sentimiento de nacionalidad que va a dar origen a la existencia de los Estados Europeos, los que van a tener como base para su integración, la nacionalidad.

La reforma Protestante contribuyó a la formación de la conciencia nacionalista y a la escisión de la unidad europea. Por una parte el establecimiento de la Iglesia Anglicana y por el otro la gran influencia del Protestantismo en la formación de los Estados modernos, así vemos que "la Casa de Habsburgo agradece a la Reforma la oportunidad que ésta le proporcionó para convertir a Bohemia y a Hungría, de estados electorales en estados hereditarios. La fundación de la monarquía prusiana, posible gracias a la secularización de los bienes eclesiásticos que llevó a cabo Alberto de Brandenburgo, es uno de los primeros resultados de la Reforma. La Reforma, creó a las Provincias Unidas, determinó la unificación y grandeza de Suecia y la prosperidad y constitución de Dinamarca. También, indirectamente - como lo ha sostenido Pfandl- La Reforma hispanizó a España, haciendo que este país, con Felipe II a la cabeza adquiriera plena conciencia de su nacionalidad y poderío para luchar a favor de ella.

"Con la Reforma, los nuevos "Estados-naciones" modernos, toman su última y definitiva forma. La exclusividad, su independencia de cualquier control extranjero, es la nota característica. Con el Leviathan de Hobbes en el siglo XVII tenemos ya la más completa defensa de la Nación-Estado, en la cual el poder espiritual y el secular, en absoluta independencia de lo anterior, se conjugan dentro de un marco territorial celosamente exclusivista. Así, la Reforma viene a traer dentro de la Iglesia ese proceso de desintegración y de división que el nacionalismo puramente laico había traído al seno de la idea medieval del Imperio. Y con el colapso de la Ecclesia Universalis, aparentemente el último lazo de unión entre todos los hombres, la unidad europea y cristiana recibe un rudo y agobiador golpe".⁽³¹⁾

(31) Luis Weckmann. Op. Cit. Pág. 247 y 248.

Varias causas influyeron en las transformaciones económicas que aparecieron a fines de la edad media, entre otras el auge de la economía monetaria y el incremento de las actividades comerciales e industriales.

El mejoramiento de los medios de comunicación tuvo una gran influencia en el aumento del comercio y el fortalecimiento del espíritu nacional ya que facilitó el conocimiento entre los diversos pueblos y con esto se acentuaron las diferencias que los separaban y las características que poseían en común.

Todo esto preparó un terreno propicio para que apareciera uno de los factores que han influido de una manera más poderosa y cuya solución tratamos de precisar en este trabajo; el capitalismo.

Al principio el espíritu capitalista, "o sea la mentalidad económica orientada no meramente a la producción suficiente, sino a la ganancia" ⁽³⁴⁾ encontró algunos obstáculos, ya que la Iglesia combatía la usura y sostenía la doctrina del justo precio.

Este último obstáculo desapareció una vez que se vio la importancia social del empresario y su responsabilidad, así Duns Escoto, según afirma Keller, sostuvo que "el empresario mercantil redunda en provecho de la totalidad de la sociedad, en consecuencia, pide para empresario, que sirve honradamente al interés general, y en correspondencia a todo lo que arriesga y pone en la empresa, una ganancia justa". ⁽³⁵⁾

⁽³⁴⁾Johannes Messner. La Cuestión Social, Ediciones Rialp. Madrid, 1988. Pág. 38.

⁽³⁵⁾Johannes Messner, Op. Cit. Pág. 38.

Con la desaparición de esta restricción y el incremento de la economía monetaria a que nos hemos referido, aparece el concepto de negocio para lo cual se hacen uso de métodos económicos, se intensifica la competencia y empiezan a acumular los empresarios los medios de producción, así, "la acumulación colectiva", la organización de la aportación del capital por el acopio de sumas menores, nos llevan a la consideración de las formas de organización capitalista en el período de transición de la economía medieval a la moderna".⁽³⁶⁾

Hubo otros factores que influyeron en el desarrollo del capitalismo, entre otros la Reforma Protestante, la cual "contribuye en diversas formas a la creación de un ambiente de prosperidad para la nueva economía; los líderes protestantes tratan de hallar en el Estado, el príncipe, un protector y un aliado en contra de Roma. El Protestantismo, en este proceso, invierte a la autoridad principesca con el necesario material doctrinal para hacer su poder uno que sea absoluto e incontrovertible; la empuja a la creación del Estado soberano, para el cual no debe haber traba alguna, interna o externa, en el campo religioso lo mismo que en el político y económico".⁽³⁷⁾

La concepción individualista de la vida y de la sociedad que trata de encontrar en ellas los supremos principios de la vida social dio origen al liberalismo que influyó de una manera poderosa en los campos filosófico, político, económico y social.

Esta concepción trata de identificar el bienestar general con la suma de

⁽³⁶⁾ Johannes Messner, Op. Cit. Pág. 43.

⁽³⁷⁾ Luis Weckmann, Op Cit. Pág. 251.

intereses particulares ya que parte de la base del interés individual como norma suprema; esta concepción es falsa, así lo hemos demostrado en el primer capítulo de este trabajo cuando tratamos el problema del bien común.

El liberalismo afirma que deben existir una libertad absoluta en el campo económico, el que se encuentra regido por la ley de la oferta y la demanda; su respeto producirá el equilibrio en el campo económico.

Con la ley de la oferta y la demanda, la libre concurrencia se nos presenta como otro de los postulados del liberalismo. Debemos entender por concurrencia "el esfuerzo que hacen dos o más vendedores por venderle a una misma persona o a un mismo grupo de personas, o dos o más compradores por comprar el mismo vendedor o grupo de vendedores, actuando separadamente y atendiendo sólo su propio interés". (1)

La concurrencia será libre cuando no exista coacción que impida a vendedores y compradores llevar a cabo las operaciones que deseen.

Lo que importará al empresario en el incremento de la producción, la fuerza del trabajo de la misma manera que los medios de producción, se convierte en mercancía.

El derecho de propiedad es tan importante como la libertad y no debe estar limitado sino que el propietario debe hacer uso de él como mejor le convenga, sin más limitación que su interés.

(1) Francisco Zamora, Tratado de Economía Política Cuarta Edición, Fondo de Cultura Económica México-Buenos Aires 1984 Pág. 306.

El liberalismo le niega al Estado el derecho de intervenir en el campo económico; su actividad debe limitarse a vigilar que se respeten las Leyes económicas. Es la concepción del Estado-Policía.

Para Adam Smith el liberalismo consiste "en un régimen de división del trabajo, todas las industrias son productivas; unas dependen de otras, la división del trabajo va a la par del intercambio; los dos se desarrollan simultáneamente; gracias a la división y al intercambio, se logra la armonía de intereses; el Estado no debe intervenir; el libre cambio no intervenido por el Estado realizará la conciliación espontánea de los intereses y el bienestar universal". (39)

En estas palabras resume Smith las características principales del liberalismo que influyó de una manera definitiva en la transformación de la organización política y social a partir del Siglo XVIII.

Liberalismo y Capitalismo se encuentran íntimamente relacionados, y más bien, podemos decir que el éxito que alcanzó este último es consecuencia de aquel.

Con Lebrez entendemos por Capitalismo "el régimen económico y social que confía principalmente a los capitalistas (entiéndase a los poseedores de capital) la dirección de la economía y, en consecuencia, les concede el principal papel en la dirección de la mayoría de los grupos humanos".(40)

(39) Angel de Arin Ormazábal, Doctrina Social Católica. Editorial Hechos y Dichos, San Sebastián 1991. Pág. 181

(40) L: J: Lebrez, Guide du Militant, I, P. 12 citado por el Arin Ormazábal en Doctrina Social Católica Pág. 195.

Alberto Muller en sus Notas de Economía Política explica dos significados de la palabra Capitalismo y nos señala sus características.

"1.- Régimen caracterizado por la preponderancia del capital.

"2.- Régimen en el que toda la organización y la actividad económica se hallan subordinados al interés egoísta de los capitalistas, en perjuicio de cuanto exige una sana constitución social y en perjuicio de las reivindicaciones más legítimas del trabajo.

"El ilustre sociólogo belga comenta así esta definición:

"En toda sociedad bien organizada, la actividad económica de la nación debe ordenarse al bien de la colectividad y el capital debe contribuir a la prosperidad general. En este orden puede cada uno de los factores de la producción buscar la remuneración justa a su contribución al bien general.

"Pero los capitalistas formados en la Escuela Liberal, preocupados tan sólo de su provecho personal y conscientes del poderío que les da la propiedad de sus capitales, no han querido contentarse con una remuneración equitativa a cambio de su colaboración. Han alimentado una sola ambición: Hacer valer su capital y sacar de él el mayor provecho posible. "Make money, honestly if you can, but make money.

"Han sacrificado a este fin egoísta todos los demás fines. La organización y la orientación de la producción no se inspiran en los intereses reales de la sociedad; no se trabaja para satisfacer las necesidades verdaderas de la nación, sino tan sólo con vistas al beneficio.

Al consumidor no se le tiene en cuenta como no sea en cuanto puede pagar el tributo que se exige de su debilidad y de su esfuerzo y fecundado su labor, se halla esclavizado por la máquina, explotado por el patrono. En fin, allí donde el capitalista se ha considerado con suficiente fuerza para poder triunfar, no ha dudado en poner su mano en los engranajes del mecanismo político y hacerle servir a sus propios intereses. De servidor de la colectividad, el capital se ha convertido en tirano a cuyas órdenes todo debe ceder". (41)

Otra de las consecuencias del liberalismo es la aparición del proletariado.

Debemos entender por proletario a aquella persona que no es dueña de los medios de producción, sino que vive únicamente del producto de su trabajo.

La aparición del proletariado ya se había preparado desde antes que cobrara auge el liberalismo. Ya hemos visto como en Inglaterra por un acto de Parlamento en 1545 se prohibió a las gildas poseer bienes y los que tenían fueron confiscados en beneficio de la Corona, además en Francia, por disposiciones de 1797 y 1796 y en España en 1813 fueron suprimidos los gremios de artesanos.

El taller del maestro se convierte en empresa y los oficiales y aprendices se convierten en trabajadores. De esta manera aquellos que no tenían taller quedaban a merced de los dueños de los instrumentos o medios de producción.

(41) Alberto Muller, Notes d'Economie Politique, Paris 1991, citado por De Arin Ormazábal en Doctrina Social Católica. Pág. 195 y 196.

En el taller, la nueva empresa, el antiguo oficial que ya no aspira a llegar a ser maestro, se convierte en un profesional del artesanado fabril o en otras palabras en un obrero calificado; junto a esta categoría encontramos la masa de obreros no calificados provenientes de las clases más humildes; el contraste entre los pocos empresarios ricos y las clases menos favorecidas es más notable, el capital frente al trabajo.

Sin embargo el problema social tomó otro aspecto a partir del siglo XVIII, James Watt, constructor de instrumentos de precisión, fue llamado a hacer alguna reparación en una máquina inventada por Joseph Black quien había descubierto el calor latente. Después de haber hecho varias investigaciones Watt llegó al descubrimiento de la máquina de vapor y obtuvo la patente en 1769.

El inventor de la máquina de vapor no se conformó con ello "su mente se ocupó durante largo tiempo en la idea de transformar el movimiento alternativo en un movimiento de rotación, capaz de impulsar la maquinaria, lo cual se hizo posible por medio de una serie de invenciones entre otras la denominada "el sistema solar", que fue patentada en 1781. Al año siguiente nació la máquina rotatoria de doble efecto, en la cual la fuerza expansiva del vapor se aplicó a los dos movimientos de pistón; en 1785 vio la luz la máquina de movimiento paralelo y en 1788 el precioso invento del regulador, que dio mayor regularidad y suavidad al movimiento causado por la acción del vapor, esencial para controlar la energía destinada a métodos industriales más delicados y complicados.

"La introducción al mercado de la máquina giratoria fue un hecho verdaderamente histórico. Coincidente con el invento de Cort para el modelado

y laminado, y siguiendo casi inmediatamente los de Arkwright y Crompton, transformó completamente las condiciones de vida dentro de las cuales vivían, millares de hombres y mujeres. Después de 1783, cuando la primera de las nuevas máquinas se construyó -para mover un martillo en la fábrica de Jhon Wilkinson, en Bradley-, fue evidente que una revolución tecnológica se había iniciado en la Gran Bretaña. Antes de que sus patentes feneccieron, Boulton y Watt habían construido y puesto en actividad más de 500 máquinas, de diversas clases, en su mayoría en Inglaterra, pero también algunas en el extranjero. Las nuevas formas de energía a la vez que los nuevos mecanismos de transmisión que reemplazaron a los que antes requerían brazos y músculos, fueron el eje sobre el cual la industria entró en la edad moderna".⁽⁴⁾

Con el empleo de los nuevos inventos en las industrias, los pequeños talleres y la industria familiar sufren un daño terrible. La nueva técnica industrial reduce el tiempo y el costo de los productos y como consecuencia el precio a que pueden ofrecerse en el mercado. Los propietarios de los pequeños talleres se ven obligados a abandonarlos y se convierten en obreros de las grandes industrias.

Mientras que en la Edad Media el pueblo vivió y trabajó en el campo como lo señalamos antes, ya que ahí se encontraba la principal fuente de riqueza, ahora observamos un fenómeno diferente, la concentración de grandes masas de población en las ciudades y especialmente alrededor de las fábricas y un notable incremento en el índice de natalidad.

(4) T.S:Ashton. La Revolución Industrial, Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires 1992. Pág. 75 y 76

La situación de las clases menos favorecidas se fue agravando poco a poco. El perfeccionamiento de las máquinas redujo el costo de la mano de obra en perjuicio de los obreros cuyos salarios eran insuficientes para satisfacer sus necesidades más urgentes.

Los empresarios invocaron los principios del liberalismo para impedir la intervención del Estado en favor de los obreros, de modo que por falta de una legislación adecuada se violaron impunemente los derechos fundamentales de la persona humana consistentes en poseer los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades y las de su familia y progresar material y espiritualmente.

"Por largo tiempo, afirma la Encíclica Quadragésimo Anno, el capital logró aprovecharse excesivamente. Todo el rendimiento, todos los productos reclamaba para sí el capital y al obrero apenas se le dejaba lo suficiente para reparar y reconstituir sus fuerzas. Se decía que por una ley económica completamente incontrastable toda la acumulación del capital cedía en provecho de los afortunados y que por la misma ley los obreros estaban condenados a pobreza perpetua o reducidos a un bienestar escasisimo".

Las mujeres y los niños también acudían a trabajar en condiciones perjudiciales para su salud de tal manera que no podían llevar una vida en la que pudieran progresar.

A este respecto una comisión nombrada por el Parlamento Británico informó que "las condiciones del trabajo de mujeres y niños, la edad de los niños, sometidos al trabajo de las minas de carbón en la Gran Bretaña a mediados del

siglo XIX, variaba entre los siete y los nueve años; pero se encontraban también de cuatro y cinco años; su número, en unos distritos era el tercio de los operarios; en otros, la mitad o los dos tercios.

"Correspondiales, generalmente vigilar durante catorce horas en los extremos de las galerías, de suerte que debían estar en la mina al empezar el trabajo y no podían salir de ella hasta el descanso de la noche. Estando estos niños solos y a oscuras, sólo amenizaba su soledad el paso de las vagonetas. A partir de los seis años se complicaba el trabajo, obligándolos a empujar o arrastrar las vagonetas cargadas. Las galerías subterráneas eran tan bajas, que aún los niños más pequeños no podían andar por ellas, sino arrastrándose sobre manos y rodillas, y en esta posición debían ser empujadas las vagonetas". (4)

Todas estas circunstancias aunadas con jornadas de trabajo excesivas ya que eran de 13 ó 14 horas, la prohibición de asociarse y de entablar huelga, ya que era tenida por ilegal, salarios insuficientes fijados arbitrariamente por los empresarios y condiciones infrahumanas de trabajo, influyeron de una manera decisiva en el problema social.

De la investigación histórica que hemos llevado a cabo y a través de la cual hemos ido señalando las causas que influyeron en el "problema social", debemos afirmar que se trata de una cuestión muy compleja que hay que considerar en sus aspectos económico, político, social y moral para poder encontrar una adecuada solución.

(4) Luis Obregón Barreda, *Lo Social y el Concilio Vaticano*, Ediciones Studium, Madrid 1990. Pág. 29 y 30.

2.- FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Los Derechos Sociales surgieron como un remedio a la injusta situación en que se encontraban los trabajadores en los países en que se presentó de una manera más grave el "problema social".

Como afirma el Maestro Víctor Manuel Ortega "podemos afirmar que las garantías sociales en materia de trabajo, aparecen motivadas por dos causas, la profunda división que existía entre las dos clases sociales, patrones y obreros, y la deplorable situación en que se encontraban frente a la burguesía".

Así como el reconocimiento de los derechos Individuales por los poderes públicos se debió a la lucha de muchos hombres por conseguirlo, de la misma manera los Derechos Sociales se fueron reconociendo en diversos países, como consecuencia de una revolución violenta como en el nuestro, o bien paulatinamente como resultado de la presión de grupos sociales que tenían influencia en la vida pública.

Algunos autores no están de acuerdo con la expresión Derechos Sociales ya que afirman que todo derecho es social, sin embargo como acertadamente afirma Campillo Sáinz"... es que en realidad todas las expresiones tienen siempre el sentido convencional que el uso les otorga y, en este caso, la doctrina y la práctica se han encargado ya de dotar a la que nos ocupa de una connotación precisa".

"Razones de orden histórico, y aún de carácter técnico, influyeron en el nacimiento de este término.

Es seguro que en sus orígenes, estos Derechos recibieron el nombre de "Sociales" para distinguirlos de los antiguos Derechos Individuales. Por otra parte, ellos trajeron aparejado el reconocimiento de los grupos sociales que fueron ignorados por el Liberalismo individual y, finalmente, estaban encaminados a resolver la cuestión "social" y significaban una nueva corriente en que la intervención del Estado en lo económico y la inserción de las fuerzas económicas en la vida política originaban un entrecruce de las actividades políticas y sociales".⁽⁴⁴⁾

El fundamento de los Derechos Sociales es el mismo que el de los Derechos Individuales, las exigencias racionales que se derivan de la naturaleza humana y que tiene como finalidad que el hombre realice su propio destino mediante el perfeccionamiento de sus potencialidades y colabore, a que sus semejantes puedan cumplir el suyo.

Sin embargo, mientras que los Derechos Individuales giran en torno a la idea de libertad, los Derechos Sociales se apoyan en la justicia social.

"La justicia social, por su parte, significa el principio de armonía en la vida de relación. Coordina las acciones de los hombres entre sí como parte del todo que es la sociedad civil, a la vez que ordena tales acciones al bien común e integra de este modo el orden social humano. Y como la sociedad civil comprende un gran número de formas de asociación intermedias -familia, Municipio, asociación profesional o de trabajo, sociedades utilitarias mercantiles y civiles, asociaciones deportivas, científicas, culturales, etc.- la misma justicia social establece la

⁽⁴⁴⁾ Victor Manuel Ortega, Op. Cit. Pág. 56 y 57.

jerarquía de los fines perseguidos por estas sociedades, con miras a asegurar el bien común de la especie humana". (45)

De lo que hemos transcrito podemos ver claramente que la justicia social ordena las acciones de los hombres entre sí al bien de condiciones sociales gracias a las cuales la persona humana puede alcanzar su destino natural y espiritual".

Incumbe a la Autoridad política como rectora de la sociedad establecer esas "condiciones sociales" que lleven a la multitud a un grado de vida material, intelectual y moral conveniente para el bien y la paz del todo, de tal suerte que cada persona se encuentre ayudada positivamente en la conquista progresiva de su plena vida de persona y de su libertad espiritual". (46)

Ahora bien la "perturbación social" consiste en la precaria situación de los trabajadores y de todas las clases desvalidas económica y socialmente consideradas, influye de una manera importante en la consecución del bien común, de donde es necesario que la autoridad intervenga para remediar esa situación, en primer lugar en beneficio de quienes se encuentran en la situación arriba señalada para que cuenten con los medios suficientes para llevar una vida conforme a la dignidad de su naturaleza y en segundo lugar para que una vez que sea solucionada esta cuestión la sociedad esté en posibilidad de conseguir sus fines.

Por último queremos citar las enseñanzas de la Encíclica "Divini Redemptoris" de Pío XI respecto a la justicia social.

(45) Rafael Preciado Hernández. Op Cit. Pág. 219 y 220

(46) Jacques Maritain, Humanismo Integral, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires. 1992. Pág. 106

"Y precisamente es propio de la justicia social el exigir de los individuos cuanto es necesario al bien común. Pero así como en el organismo viviente no se provee al todo, si no se da a cada parte y a cada miembro cuanto necesita para ejercer sus funciones, así tampoco se puede proveer al organismo social y al bien de toda la sociedad si no se da a cada parte y a cada miembro, es decir a los hombres dotados de la dignidad de persona, cuanto necesitan para cumplir sus funciones sociales. El cumplimiento de los deberes de la justicia social, tendrá como fruto una intensa actividad de toda la vida económica desarrollada en la tranquilidad y en el orden, y se demostrará así la salud del cuerpo social, del mismo modo que la salud del cuerpo humano se reconoce en la actividad inalterada y al mismo tiempo plena y fructuosa de todo el organismo". Más adelante propone algunas aplicaciones prácticas, "pero no se puede decir que se haya satisfecho a la justicia social si los obreros no tienen asegurado su propio sustento y el de sus familias con un salario proporcionado a este fin; si no se les facilita la ocasión de adquirir alguna modesta fortuna, previniendo así la plaga del pauperismo universal; si no se toman precauciones en su favor; con seguros públicos y privados para el tiempo de la vejez, de la enfermedad o del paro".

3.- CONCEPTO Y NATURALEZA DE LOS DERECHOS SOCIALES

En los Derechos Sociales encontramos una relación jurídica tutelada por nuestra Carta Fundamental que se entabla entre las clases económicamente débiles, (el trabajo) como sujeto activo y los propietarios de los medios de producción (el capital), como sujeto pasivo que pueden ser los particulares o el Estado cuando actúa en relaciones de coordinación (*jure gestionis*).

Vamos a considerar a continuación los elementos de los Derechos Sociales.

a) Sujetos.

El sujeto activo, titular de la facultad de exigir la prestación derivada de la relación jurídica, está formado por las personas que se encuentran en una condición precaria y que no son propietarios de medios de producción, sino que prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, además, "la clase campesina privada de extensiones de tierra de labranza, la clase burocrática, que no cuenta con más medios de subsistir que el empleo que desempeñan en las dependencias gubernamentales".⁽⁴⁷⁾

El sujeto pasivo, obligado a la prestación que se deriva de la relación jurídica antes mencionada, está formado por los propietarios de los medios de producción a cuyo servicio se encuentran los trabajadores como consecuencia de un contrato de trabajo y el Estado en su caso.

b) Objeto.

El objeto de los Derechos Sociales está constituido por el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la relación jurídica que existe entre los sujetos de dicha relación.

⁽⁴⁷⁾ Victor Manuel Ortega, Op. Cit. Pág. 59

En primer lugar en el aspecto laboral los trabajadores tienen el derecho de exigir a los patrones el respeto de los preceptos que derivan de la Constitución, los que establecen las condiciones en que se han de celebrar los contratos de trabajo y los derechos que a su favor derivan de dichos preceptos, para que estén en posibilidad de satisfacer sus necesidades y las de su familia y de esta manera poder atender sus fines superiores.

Los trabajadores que se encuentren al Servicio del Estado también tienen el derecho de exigir la celebración de contratos de acuerdo con las normas que establece nuestra Carta Fundamental y las demás prestaciones que se deriven de ella.

En segundo lugar la clase campesina tiene el derecho de exigir al Estado que la ponga en posesión de tierras suficientes para que mediante el producto de su trabajo llevar una vida digna, y a su vez el Estado a través de sus órganos de autoridad que son los encargados de dirigir a la sociedad a la consecución del bien común, deberá tomar las medidas que sean necesarias para una justa repartición de la riqueza del campo, ya que " en muchos países económicamente menos desarrollados existen posesiones rurales amplias y aún extensísimas mediocremente cultivadas o reservadas sin cultivo para especular con ellas, mientras la mayor parte de la población carece de tierras o posee sólo parcelas irrisorias, y el desarrollo de la producción agrícola presenta caracteres de máxima urgencia. No raras veces los braceros, o los arrendatarios de alguna parte de esas posesiones, reciben un salario o beneficio indigno del hombre, carecen de alojamiento decente y son explotados por los intermediarios. Viven en la más absoluta inseguridad y es tal su situación de inferioridad personal, que apenas tienen ocasión de actuar libre y responsablemente, de promover su nivel de vida y de participar en la vida social y política.

Se imponen, pues, reformas que tengan por fin, según los casos, el incremento de las remuneraciones, la mejora de las condiciones laborales, el aumento de la seguridad en el empleo, el estímulo para la iniciativa en el trabajo; más todavía el reparto de las propiedades insuficientemente cultivadas a favor de quienes sean capaces de hacerlas valer. En este caso deben asegurárseles los elementos y servicios indispensables, en particular los medios de educación y las posibilidades que ofrece una sana ordenación de tipo cooperativo. Siempre que el bien común exija una expropiación, debe valorarse la indemnización según equidad, teniendo en cuenta todo el conjunto de circunstancias". (49)

De esta manera los Derechos Sociales contribuyen a la solución de la cuestión social y a establecer la armonía en la sociedad, para que todos los hombres estén en posibilidad de cumplir sus fines.

A continuación definimos los Derechos Sociales como una relación jurídica derivada de la Constitución, que se entabla entre los trabajadores por una parte y los empresarios o el Estado, a cuyo servicio se encuentran los primeros, por la otra, en virtud de la cual aquéllos pueden exigir de éstos los actos positivos que les impone la Ley Fundamental, para prestar sus servicios en condiciones razonables y puedan contar con los medios suficientes para llevar una vida de acuerdo con su condición de personas humanas.

Los Derechos Sociales también abarcan a los campesinos para el efecto de que el Estado lleve a cabo los actos que sean necesarios para dotarlos de tierras y así puedan obtener los medios de subsistencia de su trabajo.

(49) Constitución Pastoral del concilio Vaticano II "Gaudium et Spes". Secretariado Social Mexicano, 1990. Pág. 76.

4.- LOS DERECHOS SOCIALES, LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y LA INTERVENCION DEL ESTADO.

Por último vamos a hacer algunas consideraciones respecto a los Derechos Individuales en relación con los Derechos Sociales.

Podríamos decir que tanto unos como otros tienen por objeto la protección de la persona humana, pero mientras que los Derechos Individuales se refieren al ejercicio de la libertad y a su protección frente a los actos derivados del Estado a través de sus autoridades, los Derechos Sociales lo contemplan en una situación económica desventajosa frente a los demás miembros de la sociedad y otorga los medios necesarios para solucionar esa situación.

Como podemos ver los Derechos Individuales y los Derechos Sociales no se contraponen, sino que se complementan.

Sin embargo no deben anularse las libertades so pretexto de cumplir de una manera más eficaz los Derechos Sociales puesto que entonces se provocaría un desequilibrio en la sociedad que acarrearía males mayores.

El Estado por medio de sus órganos de autoridad está investido de una serie de facultades para velar por el cumplimiento de los Derechos Sociales.

"En uso de las facultades OTORGATIVAS, el Estado por conducto de las autoridades competentes, y de acuerdo con el procedimiento legal, crea nuevos centros de población agrícola y los dota con las tierras y aguas que les sean indispensables.

En ejercicio de las facultades IMPEDITIVAS, el Estado impide que se lleven a efecto contratos que impliquen menoscabo o reducción de los derechos establecidos por la Ley en favor del sujeto activo de la garantía social, como por ejemplo que se estableciera en el contrato de trabajo una jornada diaria de catorce horas, un salario de un peso diario, etc... La facultad PREVENTIVA consiste como su nombre lo indica, en la actuación del Estado cuando exige seguridades o garantía del sujeto pasivo de la relación jurídica que sirvan para asegurar el cumplimiento de obligaciones en favor del sujeto activo, como sucede cuando un trabajador mexicano celebra contrato con un empresario extranjero para prestar sus servicios fuera del territorio nacional, supuesto en el cual, la autoridad competente debe legalizar el contrato y constatar o recibir el importe de los gastos de repatriación del trabajador nacional. En ejercicio de las facultades SANCIONADORAS, tenemos la declaración de nulidad de pleno derecho que las autoridades del trabajo hacen respecto de contratos o convenios que los trabajadores han celebrado y que contiene cláusulas que implican menoscabo o reducción de sus derechos legales. Las facultades FISCALIZADORAS, aparecen cuando el Estado y sus autoridades inspeccionan y constatan las condiciones en que se desarrollan las relaciones específicas, para verificar si son acordes o no con lo dispuesto por las garantías sociales y sus normas reglamentarias".⁽⁴⁹⁾

Los dos capítulos anteriores son dan las bases fundamentales donde descansa nuestro tema central a tratar, independientemente del marco jurídico que lo sustenta.

(49) Victor Manuel Ortega, Op. Cit. Pág. 60

Ha sido necesario recorrer todo este camino para comprender en toda su extensión que la "CAPACITACION" es parte de la Seguridad Social que se encuentra consagrada en nuestra constitución y que regula la Ley Federal del Trabajo.

Por una parte hemos visto los conceptos filosóficos más importantes sobre la sociedad y por la otra la evolución que ésta ha tenido a través de la historia de los pueblos.

Con el conocimiento anterior nos encontramos ya en posibilidad de tratar a fondo los siguientes capítulos.

CAPITULO III: ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACION

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO SOCIAL EN MATERIA DE CAPACITACION LABORAL.

El concepto de capacitación se remonta a épocas en las cuales el ser humano transmitía a sus semejantes las habilidades y conocimientos básicos para afrontar diversas situaciones, mismos que eran captados y practicados hasta lograr su dominio perfecto.

Iniciaremos nuestro tema, haciendo una breve síntesis acerca del surgimiento de la capacitación:

Los descubrimientos arqueológicos dan una idea clara de la enorme importancia que tenía la capacitación hace algunos milenios A.C., prueba de ello son las Pirámides de Egipto y la Torre de Babel, ambas construcciones verdaderas obras de arte de los científicos, artesanos, albañiles y carpinteros de civilizaciones pasadas por la perfección con que se encuentra construida cada una de las partes de estos monumentos, nos da una idea del adelanto que sólo se logra con la capacitación y la práctica continua. En esa época, el artesano y el campesino se veían obligados a aprender un oficio a través de la instrucción directa debido a que el conocimiento de las letras estaba vedado para ellos.⁽⁵⁰⁾

⁽⁵⁰⁾ "Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal". Robert L. Graig y Lester R. Bittel. Editorial Diana. Primera Edición. 1991.

En la edad media, la economía del continente Europeo estaba dominada por agrupaciones de trabajadores que desempeñan un mismo oficio mismas que se formaban con el objeto de protegerse y ayudarse mutuamente. Estas agrupaciones recibieron el nombre de "Gremios" y para poder ocupar un lugar preponderante dentro de ellos, era menester someterse previamente a una capacitación intensa del oficio propio del gremio, hasta lograr un dominio total en el desempeño del mismo. El gremio estaba constituido por tres tipos de trabajadores: el maestro: que era el dueño de la herramienta y el que conocía perfectamente el oficio; el aprendiz que había sido aceptado en la casa del "maestro", en donde podía capacitarse y aprender el oficio, pero sin recibir pago alguno, solo su alimentación. El aprendiz llegaba a ser oficial una vez que pasaba el tiempo fijado para el aprendizaje y todavía no lograba el dominio total del oficio. Para poder ser aprobado como "maestro" por el cuerpo directivo del gremio, el oficial necesitaba además de cumplir con todos los requisitos, demostrar su pericia en el desempeño del oficio, haciendo un obra maestra.⁽⁵¹⁾

Con el paso de los años, hubo quienes hicieron esfuerzos por dar capacitación en determinado oficio; fue hasta el año de 1825 cuando en Estados Unidos de Norteamérica se establecieron escuelas en donde se daba capacitación a todos los reclusos mientras purgaban su condena, a fin de que cuando se reintegraran a la sociedad, pudieran ser útiles a ella. ⁽⁵²⁾

⁽⁵¹⁾ Idem.

⁽⁵²⁾ Idem.

Posteriormente, con el crecimiento industrial, las empresas cuyo volumen de ventas había crecido en gran medida, vieron la necesidad de impartir capacitación a sus empleados y, es aquí, cuando aparecen las primeras escuelas industriales, las cuales fueron fundadas por grandes organizaciones como: la Westinghouse, la General Electric, la Good Year, la Ford Motor Company y otras. Esto sucedía por el año de 1905.⁽³³⁾

Pero los grandes beneficios de la capacitación no habían sido mostrados al mundo en todo su esplendor, ya que fue hasta el año de 1918 época de la Primera Guerra Mundial, cuando el señor Charles Allen, entonces jefe de la Corporación de la Flota de Emergencia del Comité de Embarcaciones de los Estados Unidos de Norteamérica, tuvo que enfrentarse al grave problema de incrementar en un 1000% la producción de astilleros o sea, que había de multiplicar el personal con que contaba en diez veces su número. Ante la dificultad de contar con esa gran masa trabajadora, decidió capacitar a los trabajadores que tenía dentro del campo de labores, utilizando como instructores a los propios supervisores con que contaba. Para entrenar a sus trabajadores el Sr. Allen decidió aplicar el método denominado "de los Cuatro Pasos" que consiste en mostrar, decir, hacer y comprobar, y con ello sentó las bases para lo que veinte años más tarde sería la Comisión de Recursos Humanos de la Guerra.⁽³⁴⁾

⁽³³⁾ Idem.

⁽³⁴⁾ Idem.

Al llegar a la Segunda Guerra Mundial, los Estados Unidos de Norteamérica ya habían reclutado personas que recibían diversos cursos de capacitación sobre la manufactura de todos los productos de la Industria Bélica, pero ahora surgían dos problemas de suma importancia los cuales había que resolver de inmediato:

a) A quién sería encomendada la función de prestar asistencia técnica y supervisar al personal capacitado? Esto puso al descubierto la necesidad de capacitar supervisores aptos que pudieran desempeñar las funciones de asesoría y supervisión, una vez descubierta la importancia vital que estas funciones tenían dentro del sistema productivo de una empresa. Dicho en otras palabras, se había captado la necesidad de que la capacitación se impartiera también a otros niveles de la organización y no solo nivel obrero, como erróneamente en un principio se creyó.

b) Solo quedaba un problema por resolver; a quién se le encomendaría la tarea de capacitar a los responsables de la función de coordinación, asesoría y supervisión?. Esta pregunta planteaba la necesidad de que hubiera personas con las suficientes aptitudes, habilidades, conocimiento y experiencias para poder impartir capacitación a otros niveles, lo cual, dió lugar al surgimiento del Director de Capacitación. ⁽⁵⁵⁾

En nuestro medio la evolución industrial hizo necesario el cambio de las habilidades rutinarias, deficientes y antiguas de los trabajadores, por habilidades sistemáticas que se adapten a la nueva tecnología; pues es de gran importancia la

⁽⁵⁵⁾ Idem.

preparación de los jóvenes y adultos para una vida de trabajo más productiva y satisfactoria.

La actividad clave de la capacitación se hizo palpable para todo aquel que realizara una actividad productiva. Surgieron entonces, sistemas de adiestramiento y capacitación de personal. Y fue hasta 1970, cuando se consigna la capacitación y el adiestramiento como obligación patronal, exigida por la Ley Federal del Trabajo en la Fracción XV del Artículo 132.

Posteriormente el 1o. de mayo de 1978 entraron en vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo, reglamentando las fracciones XIII y XXXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, a través de las cuales se señalaron los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales el patrón está en la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Por último, ha quedado establecido en el Artículo 153- A y siguientes, del Capítulo III-Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento a seguir para el cumplimiento de esta obligación.

Asimismo, se creó un organismo para asesorar a empresarios y trabajadores en materia de capacitación, "LA UCECA", que será motivo de estudio particular en el Capítulo IV de este trabajo.

2.- SU IMPORTANCIA Y FINALIDAD

Importancia:

El crecimiento económico ha traído como consecuencia continuos cambios en los procesos de producción, operaciones industriales y mercantiles, concientizando a la empresa de la necesidad de capacitar a su personal, con la finalidad de afrontar a los avances tecnológicos y lograr de esa manera, una mayor productividad y desarrollo del personal.

De esto podemos desprender que el empleado de hoy día tendrá que ocuparse de aumentar sus conocimientos y habilidades constantemente a fin de poderse mantener dentro del trabajo mediante su capacidad competitiva. Desafortunadamente, podemos observar que en la empresa sucede con frecuencia que se da muy poca importancia a la capacitación de los trabajadores, argumentándose que si hay cambios dentro de ella, serán relativos y los subordinados podrán con gran facilidad, adaptarse a dichos cambios, produciéndose como consecuencia, hábitos erróneos cuya corrección será extremadamente difícil y sus efectos repercutirán directamente en los resultados de la empresa.

Dado que la empresa requiere de trabajadores especializados, la capacitación se convierte en un factor de suma importancia, porque además de proporcionarle el número de trabajadores especializados que necesita, también permitirá a éstos sentirse a tono con el desarrollo de su labor, fomentando su sentido de responsabilidad y espíritu de progreso, elementos éstos que propiciarán el logro de las metas de la organización.

Es indispensable no olvidar que el elemento humano es el factor más importante de la producción de una empresa y que mientras éste no sea preparado para desarrollar al máximo sus habilidades, aptitudes y conocimientos, se estará desperdiciando la fuerza de trabajo con que se cuenta y por consiguiente se estará obstruyendo el progreso empresarial.

Finalidad

La capacitación tiene como objetivo fundamental lograr que el individuo alcance un nivel de eficiencia satisfactorio, sin tomar en cuenta el nivel jerárquico en donde se encuentre dentro de la empresa, para que así pueda contribuir al logro de los objetivos de la misma.

Podemos mencionar algunas otras finalidades de la capacitación:

- Aumento de la eficiencia del elemento humano.- Que beneficia directamente a la empresa.

- Disminución de la rotación del personal.- Al identificarse de mejor manera el trabajador con su labor, disminuirá considerablemente la rotación de personal y con ella el alto costo que tiene que afrontar la empresa al efectuar reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados.

- Disminución de tiempo extraordinario.- El personal capacitado tendrá un mejor rendimiento, lo que repercutirá en una reducción de gastos ocasionados por el

pago de trabajo extraordinario que se requeriría para poder cumplir con las metas productivas establecidas.

- Incremento en la calidad del producto.- Esto se logra al contar con trabajadores que estén especializados en la elaboración del mismo producto, que por ende tendrá mejor calidad.

- Mayores posibilidades de ascenso del personal.- Al desarrollar mejor su labor el elemento capacitado, tendrá mayores posibilidades de lograr ascensos con el ingreso económico consecuente.

- Reducción de costos de producción.- (minimización del desperdicio).- El contar con personal capacitado, automáticamente repercute en una mejor calidad de producción y menores gastos, dado que al dominar el método de trabajo, se evitan desperdicios y defectos en el producto.

- Versatilidad en la labor de los empleados.- Al capacitar al personal, se obtiene un mayor conocimiento de técnicos y descubrimiento de habilidades, lo cual trae como consecuencia, que el trabajador en cualquier momento esté listo para laborar no sólo en su puesto, sino que desarrolle nuevas actividades.

Dado lo anterior, la finalidad fundamental de la capacitación consiste en reforzar una organización, mediante el desarrollo al máximo de la capacidad del elemento humano, obteniendo así su progreso.

3.- LA CAPACITACION, DIFERENCIAS Y AFINIDADES CON EL ENTRENAMIENTO, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL.

Ahondando en el desarrollo de este trabajo, hemos aislado otros conceptos de lo que es la capacitación. Por lo que debemos incluir otros términos afines como son entrenamiento, adiestramiento y desarrollo de personal.

Suele darse el caso de que algunos autores al hacer referencia a la enseñanza que proporciona al personal de una empresa, con el fin de lograr los objetivos de ambos (empresa-trabajador), utilicen indistintamente los términos mencionados, lo cual crea confusión y ha hecho que se llegue a pensar que todos ellos tienen el mismo significado.

Así pues, estudiosos del elemento humano de las empresas y específicamente de la preparación, mejoramiento, eficiencia y satisfacción del mismo, en el desarrollo de sus funciones laborales, ha determinado lo que de acuerdo a su criterio debería entenderse por entrenamiento, capacitación, adiestramiento y desarrollo.

En el Curso para Directores de Capacitación ofrecido por ARMO, el término ENTRENAMIENTO INDUSTRIAL es definido como "El desarrollo sistemático y continuo en todos los niveles jerárquicos de una empresa, de los conocimientos, habilidades y aptitudes que contribuyen para la prosperidad de la misma".⁽⁵⁶⁾

⁽⁵⁶⁾ "Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra, "Curso para Directores de Capacitación."

ENTRENAMIENTO es prepararse para un esfuerzo físico o mental para poder desempeñar una labor.

LA CAPACITACION, es definida como "Toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población para los fines de su participación en las actividades productivas". Dicho de otra manera: "Capacitación de los Recursos Humanos" se interpreta como sinónimo de "Educación para el Trabajo".⁽⁵⁷⁾

Para los señores John M. Proctor y William M. Thornto, este mismo término se define como: "Acto intencionado que procura los medios para que tenga lugar el aprendizaje".⁽⁵⁸⁾

Respecto al ADIESTRAMIENTO, tenemos que es "toda acción intencionada, orientada al óptimo desarrollo de las aptitudes del hombre que persigue proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes productivas".⁽⁵⁹⁾

⁽⁵⁷⁾ "Desempleo y Capacitación de Recursos Humanos". Pedagogía para el Adiestramiento, ARMD, México, Volumen IV, número 14, Enero-Marzo de 1984, Página 10.

⁽⁵⁸⁾ "Capacitación". John H. Proctor y William M. Thornto Td. Editorial Herrero Hnos. Suc., S.A. 1977.

⁽⁵⁹⁾ "La mano de obra Industrial". Pedagogía para el Adiestramiento, ARMD, México, Volumen IX, número 34, Enero- Marzo, 1989, Pág. 12.

Si analizamos lo antes expuesto, podemos observar que, tanto entrenamiento, capacitación y adiestramiento, coinciden en que:

- 1) Se imparten mediante una enseñanza dirigida y sistematizada.
- 2) Tienen por objeto, mejorar las aptitudes y eficiencia de los educandos.
- 3) Tienen como fin principal, el lograr que se cumplan los objetivos de la empresa.
- 4) Contemplan solo el aspecto productivo del elemento humano.

Asimismo, tomando como base las definiciones en cuestión, podemos determinar las siguientes diferencias:

- Entrenamiento, es la aportación de nuevos conocimientos que se imparten ante la posibilidad de desempeñar una labor más calificada.

-Capacitación, es el aprendizaje que el individuo tiene a fin de estar actualizado con respecto al progreso técnico y científico.

-Adiestramiento, es una instrucción complementaria que busca una reacción en cadena. Esto quiere decir que una empresa proporciona adiestramiento a un grupo, para que éste a su vez adiestre a los niveles medio e inferior.

Los señores Harry S. Belman y Thomas F. Hall, definen el término **DESARROLLO** como: "La planeación de la utilización del potencial de un individuo al ofrecerle oportunidades para su crecimiento personal" y también se dice que es un proceso individual que tiene como finalidad variar el comportamiento del ser humano, en el trabajo a corto y largo plazo, siguiendo planes que contribuirán al logro de los objetivos de la empresa. ⁽⁶⁰⁾

Dadas estas definiciones, podemos establecer una comparación entre **CAPACITACION** y **DESARROLLO**: Ambas son técnicas que mediante una instrucción dirigida y sistematizada, tratan de incrementar la eficiencia del individuo con el fin de lograr los objetivos de la empresa; sin embargo, mientras que la **CAPACITACION** solo contempla el aspecto productivo del hombre, en beneficio de la empresa, en el **DESARROLLO** se toma en cuenta las necesidades personales del mismo hombre para su beneficio personal, tanto en el trabajo como en la familia y en la sociedad.

En otras palabras, el **DESARROLLO** es el perfeccionamiento de las aptitudes y disposiciones naturales y adquiridas del hombre, así como de sus hábitos intelectuales, manuales o artísticos, con el fin de conseguir y mantener conocimientos de efectiva aplicación práctica y aptitudes positivas de realización personal.

⁽⁶⁰⁾ "Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal". Harry S. Belman y Thomas F. Hall. Editorial Diana. Primera Edición.

CAPITULO IV: MARCO JURIDICO Y ADMINISTRATIVO

1.- ANTECEDENTES:

Desde 1970, nuestra Ley Federal del Trabajo consignó como una obligación patronal la Capacitación y Adiestramiento en la Fracción XV del Artículo 132, sin embargo, se advirtió que el precepto tal como se encontraba concebido, era impreciso y no surtía los efectos necesarios, porque dejaba al acuerdo de las partes el cumplimiento de la misma y sólo permitía la intervención de la autoridad para coordinar esas acciones y tomar nota de ellas.

Fue por ello que se consideró necesario analizar esos inconvenientes en cuanto a su fundamento Constitucional y con relación también a nivel de la norma secundaria.

Sin bien se podría pensar que la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970 tenía pleno apoyo Constitucional mediante una interpretación exhaustiva de las diversas fracciones del Artículo 123-A, especialmente la Fracción XV que se refiere a Seguridad e Higiene, pero aludía indirectamente a la Capacitación y Adiestramiento; lo cierto es que la obligatoriedad no se encontraba explícita en ninguna de las fracciones del Precepto Constitucional y por ello se estimaba inconveniente que mediante una simple reglamentación de esta Fracción se pudiera señalar sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales se llevara a la práctica esta obligación y lo que es más importante, que los trabajadores disfrutaran de este derecho.

Conciente de esta necesidad, se envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la reforma tendiente a que se consignara de manera explícita la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento y de que se estableciera que la Ley sería la que regulara de manera específica esta obligación.

Tal reforma a la Fracción XIII del Artículo 123 Constitucional fue aprobada y promulgada en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978. A través de ella queda perfectamente definida la obligación y queda establecido que la Ley Reglamentaria señalara los sistemas, métodos y procedimientos para llevarla a la práctica.

Para darle mayor forma a este marco jurídico se promovió la modificación a la Fracción XXXI del mismo Artículo 123 que coincidentemente fue publicada el 9 de enero de 1978, la que vino a establecer el carácter federal de la capacitación y el adiestramiento en paralelo con la materia de Seguridad e Higiene.

Completo el marco Constitucional era obligado promover la Reforma a la Ley Reglamentaria, el Ejecutivo Federal ordenó el estudio respectivo para que se formulara el Proyecto de Iniciativa, el cual fue remitido al Congreso de la Unión, para ello se convocó a un Período Extraordinario de sesiones en atención a la urgencia de la solución de los problemas del país; mismo que se efectuó el 28 de abril de 1978; fue así como el 10 de mayo del mismo año entraron en vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo reglamentarias de las Fracciones XIII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional a través de las cuales se señalaron los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales el patrón ya estaría en posibilidad de cumplir satisfactoriamente con esa obligación.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, vino a facilitar el cumplimiento de la obligación en la Fracción XV del Artículo 132 de la misma Ley, señalando en el Artículo 153-A y siguientes del Capítulo III-Bis, Título IV de la Ley, cómo es que el patrón puede cumplir con esta obligación; cómo debe proceder para disponer de mano de obra calificada; cómo se puede actuar para sacar a los trabajadores de la angustia de estar trabajando en condiciones inseguras, imprecisas y en donde no le permitan saber cuál es el papel que le corresponde desempeñar en esta sociedad que formamos.

La reforma no se concretó a dar un marco para desarrollar las modificaciones Constitucionales, sino que se consideró que era necesario estructurar los órganos de la Administración Pública, de tal manera que pudieran brindar a los empresarios y a los trabajadores el apoyo indispensable para facilitar el cumplimiento de esta obligación.

Se pensó que era conveniente señalar un procedimiento específico, crear una autoridad que pudiera atender con prontitud, celeridad y eficacia y sobre todo, comunicación estrecha a todos aquellos que acudieran ante ella para recibir información; a ello obedeció la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), no con el propósito de crear un organismo más entre los múltiples que existen en la Administración Pública, sino para que ante ella concurrieran empresarios y trabajadores a tratar de resolver el problema que presenta el sacar al trabajador de un ostracismo, de una situación de pieza de máquina y tratarlo como ser humano.

La UCECA era un organismo al servicio de los factores de producción; se constituyó un Consejo Consultivo de esa Unidad formado con representantes de las organizaciones empresariales y patronales a nivel popular. Este era el encargado de asesorar desde el punto de vista de las Ramas Federales de la UCECA a fin de que las disposiciones, las recomendaciones que éste emitiera, estuvieran acorde con la necesidad de los empresarios, industriales, comerciantes, en suma, de todos los que contribuyen al desarrollo de México, Esta Unidad era dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ⁽⁶¹⁾

Sin embargo, a partir del 30 de diciembre de 1983 es modificado este organismo dejando de ser simplemente una "Unidad Coordinadora" para convertirse en la Dirección General de Capacitación y Productividad que junto con la Dirección General de Empleo forman el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que actualmente nos rige y que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ⁽⁶²⁾

La creación del servicio está encaminada a la consecución de los siguientes objetivos:

- 1) Estudiar y promover la generación de empleos.
- 2) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3) Organizar, Promover y Supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y,

⁽⁶¹⁾ "Ley Federal del Trabajo 1970". Reforma Procesal de 1980. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 45ava. Edición Actualizada e Integrada. Editorial Porrúa, S.A. 1981. Artículo 538. Página 292.

⁽⁶²⁾ Oficio 8245 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983.

4) Registrar las constancias y habilidades laborales.⁽⁶³⁾

La Ley Federal del Trabajo, especifica asimismo, las actividades que competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de establecer su estructura orgánica, así como de determinar las funciones que a cada uno de sus órganos corresponda. ⁽⁶⁴⁾

2.- ESTRUCTURA:

De acuerdo al Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el nivel superior de la Unidad se conforma por dos Direcciones Generales: la del Empleo y la de Capacitación y Adiestramiento.

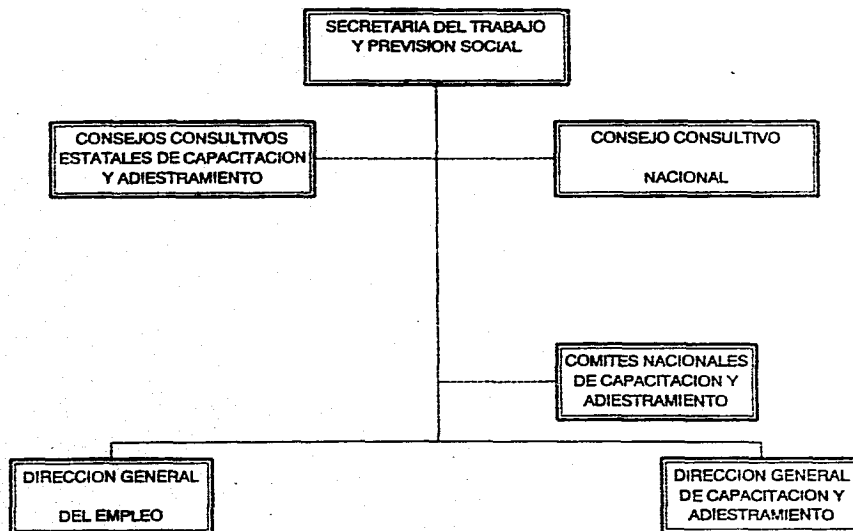
El citado Reglamento atribuye a la primera de las nombradas, funciones en materia de planeación del empleo: promoción de empleos y colocación de trabajadores.

A la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento, conforme a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo asigna a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de capacitación y adiestramiento señala las funciones que competen a ésta:

⁽⁶³⁾ Ob. cit. Artículo 537, Página 292

⁽⁶⁴⁾ Ob. Cit Artículo 539. Página 292

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR



A.- "En materia de capacitación y adiestramiento":

a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;

c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señale los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación o adiestramiento para el trabajo, o en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley

Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor".

B.- "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;

b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el caso previsto por el Artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo.

c) "En general realizar todas aquellas funciones que las Leyes y Reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta materia."

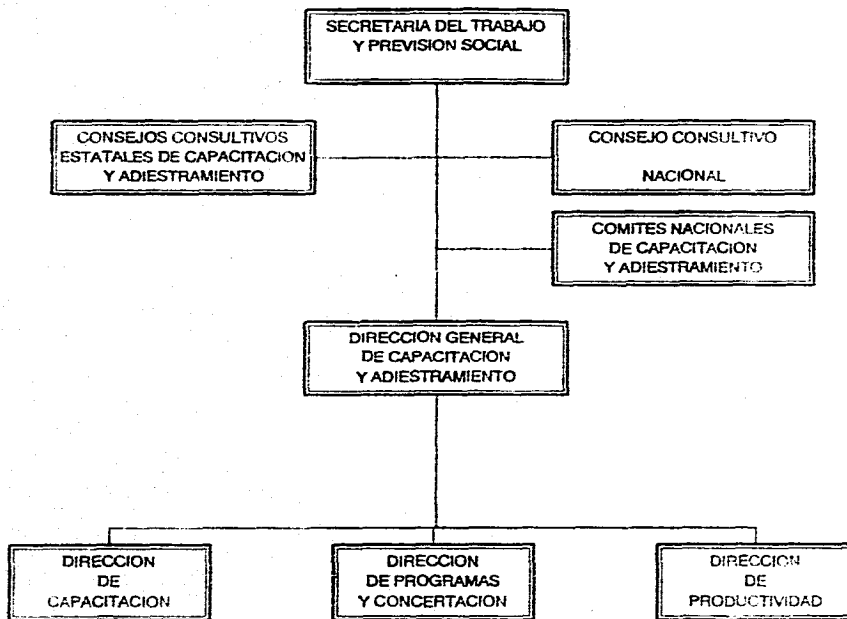
Esta Dirección General cuenta con tres Direcciones:

- 1) Dirección de Programas y Concertación
- 2) Dirección de Productividad
- 3) Dirección de Capacitación.

Las cuales tienen la obligación de cumplir con todas las actividades inherentes a la Capacitación, según lo dispuesto en el reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social⁽⁶⁵⁾

⁶⁵. Artículo 9 del Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

ESTRUCTURA DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



Elementos básicos de la Capacitación y el Adiestramiento.- El cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, implica realizar una serie de acciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en ella se especifican diferentes requisitos administrativos y condiciones de organización y ejecución de cualquier actividad sobre capacitación y adiestramiento.

Es decir, la mencionada Ley hace referencia a los diferentes elementos que intervienen en el proceso de la capacitación y adiestramiento.

Elementos básicos en la materia.- "Las empresas del país tienen la obligación de capacitar al total de los trabajadores⁽⁶⁶⁾, para lo que se deben ajustar a los lineamientos siguientes":

a) En cada empresa deben constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales vigilan, supervisan, autentifican y examinan las acciones que sobre la materia se realizan dentro del centro productivo ⁽⁶⁷⁾

b) Las empresas deben elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁽⁶⁸⁾

c) Todo trabajador sujeto a la capacitación y al adiestramiento, una vez concluida ésta, debe recibir una constancia de habilidades laborales, con la cual acreditará haber llevado y aprobado un proceso de capacitación.

⁽⁶⁶⁾ Artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo Actualizada, Ediciones Mc. Graw Hill, Serie Jurídica 1995.

⁽⁶⁷⁾ ob. cit. Artículo 153-I

⁽⁶⁸⁾ ob. cit. Artículo 153-N

Dicha constancia se expedirá por el capacitador, y la empresa está obligada a enviar listas de ellas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control.⁽⁶⁹⁾

Asimismo, la mencionada Ley específica y detalla varias disposiciones relacionadas con los elementos antes mencionados:

1) Los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes ya implantados, deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo cuando éste rija en la empresa; cuando rija contrato individual, deberán presentarse dentro de los primeros sesenta días de los años impares.⁽⁷⁰⁾

2) La capacitación y el adiestramiento pueden proporcionarse dentro de la empresa o fuera de ella, con personal propio (instructores internos, habilitados y especializados) o personal externo (instructores independientes o instituciones capacitadoras) y/o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.⁽⁷¹⁾

3) La capacitación y el adiestramiento deberán impartirse dentro de las horas de jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, convengan trabajador y patrón hacerlo en forma mixta o fuera de ella, cuando el

⁽⁶⁹⁾ *ob. cit.* Artículo 153-T

⁽⁷⁰⁾ *ob. cit.* Artículo 153-N

⁽⁷¹⁾ *ob. cit.* Artículo 153-B

trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de su ocupación será fuera de la jornada.⁽⁷²⁾

4) Los trabajadores a quienes se imparta capacitación tienen la obligación de asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que intervengan en su capacitación; atender las indicaciones de los instructores; cumplir con los programas y presentar los exámenes de evaluación que se requieran. ⁽⁷³⁾

5) En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que ya laboran en la empresa y, asimismo, sobre el procedimiento en la materia para aquellos que pretendan ingresar en ella.⁽⁷⁴⁾

6) Si un trabajador no desea recibir capacitación y adiestramiento por considerarse apto para el desempeño de su puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar un examen de suficiencia ante la entidad instructora que señale. ⁽⁷⁵⁾

Los elementos antes mencionados son primordiales en el proceso de la capacitación y adiestramiento; es fundamental que todo empresario los considere y ejecute, sin dejar de seguir los demás lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

⁽⁷²⁾ ob. cit. Artículo 153-E

⁽⁷³⁾ ob. cit. Artículo 153-H

⁽⁷⁴⁾ ob. cit. Artículo 153-M

⁽⁷⁵⁾ ob. cit. Artículo 153-U

ESTA TESIS NO DEBE
CALAR DE LA BIBLIOTECA

3.- LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Importancia:

"El capacitar y adiestrar a los capacitadores es una actividad que se ha desarrollado de manera informal. Ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que, en la actualidad no solamente consiste en transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo instruccional para alcanzar los resultados esperados, es decir, la capacitación y el adiestramiento son procesos de instrucción que necesitan instrumentos y criterios uniformes que ayuden a organizar funcionalmente cualquier acción que se realice en la materia.

En caso contrario ocurre un desperdicio de recursos y esfuerzos, porque no existe una administración adecuada de todos los elementos que intervienen en su desarrollo, provocando pocos beneficios en relación a la inversión que implica cualquier actividad de ella.

Por lo tanto es importante establecer procedimientos que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción en las empresas. Uno de estos procedimientos es formular el plan de los programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores.

Haciendo hincapié en su finalidad ya que es donde radica su importancia, la formulación de los planes y programas no se deben considerar como un trámite administrativo que ayude a cumplir con la ley.

Sino que su diseño y operación deben estar enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza aprendizaje, con el objeto de cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de la empresa".

Marco Conceptual.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha establecido una definición para unificar criterios sobre lo que debe considerarse como plan y programas de capacitación y adiestramiento":

"PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Documento que contiene, los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto a cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión general de los programas que lo componen".⁽⁷⁶⁾

"PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Parte de un plan que contiene, en términos de tiempo y de recursos, y de manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional".⁽⁷⁷⁾

⁽⁷⁶⁾ Oficio ol.6364 publicado en "El Diario Oficial de la Federación del 8 de enero de 1989".

⁽⁷⁷⁾ Oficio ol.6364 publicado en "El Diario Oficial de la Federación del 8 de enero de 1989."

Considerando las acciones de capacitación y adiestramiento como actividades de instrucción en el trabajo, ha sido necesario calificarlas bajo el concepto de curso, el cual se define como "conjunto de actividades de la enseñanza-aprendizaje, para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto del trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento".⁽⁷⁸⁾

En tal sentido, UN PLAN Y LOS PROGRAMAS que lo integran, representan la estrategia global de la empresa y de sus trabajadores, para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento, ya que, en dichos documentos, se enmarcan todos los procedimientos, actividades, recursos y tiempo de las acciones en la materia.

4.-FUNDAMENTO LEGAL Y CARACTERISTICAS:

Los planes y programas tienen su fundamento legal enmarcado en la ley Federal del Trabajo. En ella se establecen disposiciones sobre su formulación y aprobación. A continuación se mencionan algunas de estas disposiciones y se hace un comentario interpretativo de las mismas:

a) Los trabajadores deberán ser capacitados conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁽⁷⁹⁾

⁽⁷⁸⁾ Oficio ol. 6364 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 8 de enero de 1989.

⁽⁷⁹⁾ Ob. cit. Artículo 153-A

Por esta disposición debe entenderse que al formular un plan de capacitación y adiestramiento, existirá conformidad por ambas partes, en cuanto a su estructura y deberá ejecutarse tal y como se estipula en los mismos.

b) Los patrones podrán convenir con los trabajadores que se les proporcione la capacitación y el adiestramiento, dentro o fuera de la empresa, con personal propio o externo, o mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan.⁽⁸⁰⁾

En este caso, debe entenderse que, al formular un plan de capacitación y adiestramiento, las empresas deberán ponerse de acuerdo con los trabajadores, en cuanto a cómo llevarán a cabo las acciones en la materia: si con sus recursos propios o bien contratando instructores externos; utilizando instalaciones de la empresa y/o instalaciones de alguna institución capacitadora.

Asimismo existe la posibilidad de que se adhieran a los sistemas generales, lo cual consiste en contratar alguna institución capacitadora o instructor independiente que tenga registrados sus programas de capacitación y adiestramiento bajo la clasificación de sistemas generales.

Se entiende por SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO al programa que, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contenga un conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje, integrado por módulos y materias, para la adquisición, complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación

⁽⁸⁰⁾ ob. cit. Artículo 153-b

o puesto de trabajo específico y al cual se puede adherir los patrones en los términos del Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo. (1)

La adhesión a estos sistemas generales, permite al patrón capacitar y/o adiestrar a los trabajadores en función de sus necesidades, ya que son programas diseñados específicamente para el puesto de trabajo al que están dirigidos. Esta modalidad es conveniente porque implica poca inversión y el trabajador es capacitado por instituciones capacitadoras registradas.

Resumiendo este punto, el plan y los programas de una empresa, pueden ser instrumentados de tres maneras: mediante el desarrollo de programas específicos con instructores internos o externos; mediante la adhesión a sistemas generales; o bien, a través de una combinación de las dos opciones.

c) Los cursos y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada. (2)

Lo anterior debe entenderse de la siguiente manera: el contenido de los cursos y programas de capacitación y adiestramiento puede desarrollarse para varios establecimientos de una empresa, para varias empresas o a una rama en general, siempre y cuando cubran los requisitos establecidos en el Artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo.

(1) Oficio ol. 5360-B publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de octubre de 1989.

(2) ob. cit. Artículo 153-D

d) Los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes ya implantados, deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo cuando éste rija en la empresa. Cuando rija el contrato individual, deberán presentarse dentro de los primeros sesenta días de años impares. (1)

Por lo tanto, dependiendo del tipo de contratación que exista en las empresas, varían los plazos para presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado ejecutar.

Asimismo, aún cuando la presentación de estos se haya hecho con anterioridad, seguirá existiendo la obligación por parte de cada empresa para presentar planes y programas como continuación a los ya establecidos, ajustándose, en cada caso, a dichos plazos y a los periodos de los planes presentados según lo establece la Fracción I del Artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo.

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

- a) Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c) Precisar las etapas durante las cuáles se impartirá toda la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

(1) ob. cit. Artículo 153-N y 153-O.

- d) Señalar el procedimiento de selección para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- e) Especificar el nombre y registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los instructores externos.
- f) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. (4)

La disposición anterior debe interpretarse de la siguiente manera:

1.- Los períodos máximos que pueden comprender los planes y programas son de cuatro años, siendo pertinente aclarar que no existen mínimos de tiempo para la duración de los mismos.

2.- El hecho de abarcar todos los puestos y niveles de la empresa se refiere a que durante el período que abarque el plan, no debe dejar de capacitarse en ningún puesto, sea cual sea el nivel en que encuentre dentro de la organización de la empresa.

3.- Las etapas a las que se refiere el inciso e), significa que si un programa no abarca el total de trabajadores, es necesario detallar con precisión las etapas calendarizadas, en que se capacitará al total de ellos.

4.- El procedimiento de selección al que se refiere el inciso d), debe interpretarse como sigue: si en la empresa existen varios trabajadores en un

(4) ob. cit. Artículo 153-Q

mismo puesto y categoría pero no es posible capacitarlos simultáneamente, será necesario especificar los elementos que se tomarán en consideración para capacitar a unos antes que a otros; estos elementos deben definirse en común acuerdo entre los trabajadores y el patrón.

5.- El inciso e), se refiere a que si para llevar a cabo el plan que se presenta se contrata a una institución externa o instructor independiente, es necesario que tengan el registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que lo autorice para impartir capacitación. En caso de no contar con el registro, no se autorizará dicho plan. (65)

6.- El inciso f) trata sobre los criterios que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con los trámites administrativos y legales en la materia, los cuales deben ser llevados a cabo por cada empresa, para facilitar las acciones de capacitación y adiestramiento.

5.- PRESENTACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una vez formulados los planes y programas en común acuerdo entre los trabajadores y el patrón, deben presentarse en la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, directamente o en las Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas en las Entidades Federativas.

(65) ob. cit. Artículo 153-C y 153-P

La Dirección General de Capacitación y Adiestramiento ha establecido formatos en los cuales debe concentrarse la información relativa a los programas y al plan global que sobre la materia la empresa ha decidido realizar. Asimismo, se han emitido criterios orientadores para facilitar su trámite y registro.

Sea cual fuere el formato a usar para presentar los planes y programas, se deben llenar por triplicado y presentarse para su autorización y registro. Los planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

La Dirección General de Capacitación y Adiestramiento realiza, una vez que son presentados los planes y programas, un análisis minucioso y dictamina su aprobación o dispone las modificaciones que se estimen pertinentes. Todo esto, dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su presentación, en la inteligencia de que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados durante el tiempo citado, se entenderán definitivamente aprobados. ⁽⁶⁶⁾

Metodología de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.-

Las acciones de capacitación y adiestramiento serán eficaces, en tanto cubran las necesidades de instrucción de los trabajadores para que puedan desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

Asimismo cualquier actividad enseñanza-aprendizaje requiere que se desarrolle de manera sistemática y funcional, para ello es necesario seguir procedimientos formales que tengan objetivos claros y precisos, contenidos adecuados a las necesidades, técnicas de instrucción apropiadas y mecanismos de

⁽⁶⁶⁾ ob cit. Artículo 153-R

evaluación que permitan medir el alcance de los objetivos planteados.

Por lo tanto, si el capacitar o adiestrar no se realiza siguiendo métodos y técnicas pedagógicas y administrativas que permitan un desarrollo ordenado en cualquier acción en la materia, los recursos invertidos en las mismas resultarán desaprovechados.

Ahora bien, los planes y programas de capacitación y adiestramiento serán operativos cuando se formulan para satisfacer las necesidades de la empresa en la materia, por lo que el primer paso es realizar una detección de necesidades a todos los trabajadores de la misma.

Ello implica efectuar una investigación que detecte las deficiencias o carencias de los trabajadores, es decir, debe tenerse como objetivo descubrir la diferencia entre lo que debiera hacer el trabajador y lo que realmente hace.

Una vez logrado lo anterior, el segundo paso es formular los cursos y eventos para satisfacer las necesidades detectadas. Para ello es necesario desarrollar procedimientos que tengan la finalidad de organizar y estructurar funcionalmente dichos cursos. Así se estará en posibilidad de definir los programas que en conjunto constituirán el plan de capacitación y adiestramiento.

Existen diversas metodologías para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento, por lo que es necesario establecer al iniciar el diseño de los planes y programas, que procedimientos se seguirán para desarrollar

adecuadamente al interior de la empresa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social conciente de los problemas metodológicos para elaborar planes y programas, ha programado una colección técnica sobre capacitación y adiestramiento en el trabajo, con la finalidad de auxiliar a las empresas sobre aspectos técnicos en la materia.

6.- PANORAMA DE LA CAPACITACION EN MEXICO

En la sociedad actual, la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de la economía nacional. Esta precisa de formar cuadros calificados suficientes para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en todas sus áreas.

La capacitación es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al creciente y acelerado proceso de los cambios organizacionales, a la necesidad de contar con personal preparado y al imperante reto que tiene el hombre como tal y como ser social.⁽¹⁷⁾

Desde el Punto de vista económico, la capacitación es considerada como un bien autónomo, gracias al cual el individuo adquiere los conocimientos necesarios para elevar su nivel de vida y productividad.

(17) Hugo Calderón Córdova, Manual para la Administración del Proceso de capacitación de personal. Editorial Limusa. Séptima impresión 1995. Pág. 5.

Socialmente se le aprecia como un instrumento mediante el cual el individuo puede obtener una mejor posición laboral y aumentar su prestigio social.⁽⁸⁸⁾

En este marco, es necesario contar con sistemas adecuados para la administración del proceso de capacitación, que puedan garantizar al capacitando y a la organización los resultados de los programas. Sin embargo, en la literatura sobre la materia no existen sistemas prácticos con estos fines. Esta situación ha llevado a que cada organización cree los suyos propios, en el mejor de los casos, u opere los programas sin el control necesario.

Pese a los esfuerzos deliberados por parte de los sectores involucrados para cumplir y hacer cumplir las disposiciones sobre capacitación y obtener así el desarrollo económico y social deseado, se ha visto que la especialización de la mano de obra ha sido en ciertos aspectos inadecuada debido a la desvinculación que hay entre las oportunidades de capacitación y los requerimientos de mano de obra calificada. Tal situación se atribuye a la falta de un marco de referencia que sirva para la instrumentación correcta de las acciones de capacitación.

Esto significa que dichas acciones se han realizado en forma dispersa y sin que haya continuidad. Seguramente no han sido la respuesta a las necesidades reales.

Vale la pena preguntarse ¿a qué se debe?, ¿qué ha fallado?

⁽⁸⁸⁾ Ob. cit. Página 5.

Contribuye a aclararlo el analizar los resultados de la encuesta realizada por Asesoría y Administración Aplicadas, S.A., durante 1985 y 1986.⁽⁸⁹⁾

Esta institución capacitadora mexicana, preocupada por la promoción de intercambio de experiencias y necesidades en materia de capacitación, así como por los problemas prioritarios a resolver por la tecnología utilizada y por los logros obtenidos, llevó a cabo una investigación, la tercera, sobre el estado de la capacitación, en un grupo de organizaciones e instituciones capacitadoras de diferentes entidades del país. Analizaron lo realizado durante 1983, 1984 y 1985, así como las proyecciones para el futuro inmediato, en una muestra de 248 organizaciones y 50 instituciones capacitadoras.

Se puede así observar la situación en general que prevalece en nuestro país en materia de capacitación, no obstante que, como en la publicación se señala, se tuvieron múltiples contratiempos y vicisitudes que cuestionan el carácter estadísticamente representativo de dicho estudio.

He aquí algunos resultados que sirven para nuestro propósito.

Se investigaron, clasificadas por rama de actividad económica, las siguientes:

49.8% Industria

⁽⁸⁹⁾ Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez Buendía, Administración de la Capacitación, Editorial Mc. Graw Hill, 1995. Página 40.

- 13.6% Comercio o Distribución
- 14.4 % Banca, Seguros y Finanzas
- 4.5 % Gobierno o Servicios Públicos
- 17.7% Otras (transporte, hotelería, diseño y consultoría de Proyectos, finanzas, etc.)

El tamaño de estas organizaciones fué muy variable, con un mínimo de seis empleados y un máximo de 10,200, con el cual el promedio resulta de 2667. Las más numerosas corresponden a la banca y al gobierno.

Los presupuestos destinados a la capacitación varían de menos de dos millones anuales hasta más de veinte, siendo las empresas de la banca, seguros y finanzas quienes destinan el mayor presupuesto, y el comercio el menor.

Esta situación se explica al encontrar que en un 61.8% los directivos del mismo sector de la banca, seguros y finanzas consideran las actividades de capacitación como generadoras de incrementos en la productividad; no así el comercio, quienes opinan (57.6%) que estas actividades las llevan a cabo por dar cumplimiento a sus obligaciones legales, que de otro modo les generarían pago de multas.

En los industriales las opiniones se dividen en uno y otro sentido. Cabe señalar que los porcentajes más bajos se encuentran en respuestas que consideran la capacitación como un medio para favorecer el crecimiento del personal y para evitar la obsolescencia de la organización; a nivel global son 10.2% y 2.0%, respectivamente.

Con relación al destino de sus presupuestos por tipo de empleo desempeñado, se obtiene las siguientes conclusiones:

74.2% Destina un máximo de 25% para capacitar a los obreros.

62.5% un máximo de 10% para empleados de oficina.

81.5% un máximo de 10% para los vendedores.

60.1% máximo de 10% para los supervisores.

62.5% máximo de 10% para los gerentes medios

68.1% máximo de 10% para los ejecutivos.

Los presupuestos per cápita, varían de \$27.78 a \$218,750.00, con un promedio de \$22,260.00 pero la mayoría dedica, en 1986, menos de \$5,000.00 por persona.

En términos generales, se encontraron diferencias respecto a los dedicados a los niveles de mando superiores que son mayores, con relación al resto del personal, primordialmente en la banca, seguros y finanzas, y empresas catalogadas en el rubro de "otras".

En un análisis clasificativo múltiple se encontró que las empresas con menos presupuesto absoluto resultaron aquellas cuyo interés principal es cumplir con la Ley, y en segundo lugar las que buscan la productividad; el mayor se localiza en aquellas donde se desea el crecimiento del personal.

Asimismo, el mayor presupuesto per cápita se localiza en las empresas que tienen programas de costo-beneficio de la capacitación, contra las que no lo contemplan.

La mayoría de las empresas (98%) opina que la formación de los recursos humanos juega un papel de importancia capital para lograr el desarrollo del país.

Aproximadamente las dos terceras partes (63.5%) de la población investigada estuvo de acuerdo en que los formatos que exigen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son fáciles de llenar, y que la legislación resulta fácil de cumplir (56.9%). El 48% menciona que la legislación se ajusta a la realidad del país y el 34.8% que se requiere que la formación sea vigilada por un organismo gubernamental.

92.2% de las organizaciones disponen de un área responsable de la capacitación. Un 52.1% la ubica a nivel de jefatura de departamento, tercer nivel jerárquico: el 32.1% en el segundo nivel, como gerencia funcional. Sólo el 7.3% la sitúa dentro de los niveles máximos de la organización.

El 59% menciona tener un manual de políticas y procedimientos para la formación de recursos humanos.

Los responsables de esta formación, en su mayoría (64.9%), tienen nivel de licenciatura, en administración (33.2%) o psicología (24.8%) principalmente.

El 64.6% del total de las organizaciones cuenta con un sistema de planeación de recursos humanos, principalmente la banca, seguros y finanzas, pero sólo aproximadamente la mitad lo hacen con base en los objetivos organizacionales, planes educativos nacionales e institucionales y pronósticos tecnológicos de la propia organización, sólo son considerados en un mínimo de casos al elaborar dicha planeación.

Del total de organizaciones, el 85.3% cuenta con un inventario de recursos humanos, pero sólo el 48.8% incluye en sus registros el nivel de conocimiento y habilidades de cada trabajador, y el 37.9% el nivel de eficacia mediante una evaluación del desempeño.

El 97.5% manifiesta que antes de iniciar las actividades de capacitación, realiza un programa de detección de necesidades, a través principalmente de una entrevista con el jefe inmediato respectivamente (79.8%), o bien mediante un análisis de puestos (64.9%) y análisis de los problemas más frecuentes (52.8%).

Destaca el hecho de que los estudios de productividad como base de la determinación de las necesidades de capacitación se utilicen en un bajo porcentaje (34.7%) afirmó establecerlos al iniciar la formación de recursos humanos.

Existe una relación significativa y positiva entre aquellos que definen metas conductuales y los que elaboran registros del personal capacitado, evaluaciones antes y después de su capacitación y seguimiento, así como índices de beneficio/costo.

Los planes de capacitación se elaboran en conjunto entre el área responsable y la involucrada en un 50% de los casos; sólo en el 10.3% los realiza la Comisión Mixta.

La mayoría (82.2%) de las empresas utiliza instructores internos para la capacitación en todos los niveles de la organización. La proporción de los que contratan instructores externos es menor.

El nivel de escolaridad de los instructores internos va de primaria a estudios de posgrado. Los niveles de escolaridad más bajos corresponden a los instructores de nivel obrero y los más altos a los de nivel ejecutivo, predominando en todos los niveles instructores con grado de bachillerato o más. Existe también una tendencia hacia proporcionar formación didáctica a los instructores internos.

El 84.4%, afirma contar con aulas propias, el promedio de su capacidad total es de 96 personas. Particularmente significativo es el hecho que el gobierno sea quien cuenta con mayor número de aulas.

En cuanto a los auxiliares didácticos que utilizan, están:

- El Pizarrón: 96%
- El rotafolio: 79%
- El proyector de transparencias: 81.0%
- El retroproyector: 73.4%
- Las imágenes físicas: 47.2%
- El proyector de cuerpos opacos: 45.2%
- Otros: 50.2%

Las técnicas y procedimientos más empleados son:

- Exposición oral 87.9%
- Discusiones en grupo 73.4%
- Conferencias por especialistas 63.7%

El 71.7% emplea en forma regular servicios externos, siendo la banca, seguros y finanzas quien más los utiliza y el comercio, el que menos.

Por lo que hace a la actitud del personal hacia la capacitación, se observa que los porcentajes se distribuyen entre:

"Algo interesados":	41%
"Razonablemente interesados":	37.2%
"Muy interesados":	14.9%

El 87.7% de las organizaciones cuenta con Comisiones Mixtas; de éstas el 93.1% han sido registradas ante las autoridades competentes y el 90.3% han registrado también sus planes y programas.

Como datos suplementarios de esta investigación se mencionan los resultados de las entrevistas practicadas a los representantes de las organizaciones sobre los principales problemas enfrentados en la tarea de capacitar al personal, así como sus logros o beneficios obtenidos.

Al respecto se habla de la falta de interés tanto del personal como de los ejecutivos acerca de las actividades de capacitación, mediante el argumento de tener presiones de productividad de bienes o servicios que impiden dedicarle tiempo a esta función. Al parecer se ve a la capacitación como una interferencia en las labores cotidianas.

Por otro lado no se ofrecen suficientes oportunidades de mejoramiento para el personal ya capacitado.

Otro punto importante es el hecho de que los cursos muchas veces no se ajustan a las necesidades reales de las organizaciones, en ocasiones, debido a la carencia de capacitadores efectivos y otras a la falta de adecuación de los cursos al entorno mexicano.

También se menciona el hecho de que los trámites que tienen que realizarse ante las autoridades, representan la inversión de muchas horas-hombre, situación que se complica en aquellos casos en que tienen dificultades para llenado de los formatos, agregando a esto el esfuerzo que significa la conciliación con algunos sindicatos.

En la otra cara de la moneda, se encuentran como logros principales:

El crecimiento del personal

El aumento de la productividad

El mejoramiento del clima de trabajo

La actitud de colaboración generada

La disminución de riesgos de trabajo

La contribución para un mejor acondicionamiento de las instalaciones

La implantación de los programas a todos los niveles

Cabe señalar que la crisis económica que padece nuestro país ha tenido repercusiones serias en todos los aspectos de cualquier institución; en consecuencia la inflación ha sido un factor de freno. Hubo en muchos casos reducciones de presupuesto, de personal, de utilización de instructores y asesoría externa y del número de eventos y personas a capacitar.

No es de extrañar que por ellos las necesidades de capacitación más apremiantes, detectadas para estos años, sean las relativas al incremento de la productividad, los cursos técnicos y la evaluación de la capacitación.

También aumentó la necesidad de contar con mayor número de instructores internos y de elevar su calidad.

Para finalizar, es importante puntualizar que el porcentaje de organizaciones que realizan un seguimiento del personal después de la capacitación es del 64.8% global, (en la industria el porcentaje es de 58.8% y en el comercio de 75%).

Este seguimiento se realiza con el fin de evaluar los resultados, reforzar el aprendizaje, aplicar los conocimientos al trabajo, enriquecer el inventario de recursos humanos, etc., a través de entrevistas y cuestionarios principalmente.

El método de aplicar exámenes antes y después de los eventos de capacitación, se utiliza en forma global en el 64.9%

Sólo en 22.3% tiene establecido un sistema de rentabilidad de la capacitación, pero para los proyectos de 1986, el 60% de las organizaciones lo pensaban implantar.

A nivel global, consideran que lo más importante de la función de adiestramiento y capacitación para sus proyectos a un futuro inmediato es:

68.9% planear los recursos humanos

68.0% sensibilizar a los jefes

- 64.3% definir objetivos de capacitación
- 60.4% efectuar un diagnóstico de necesidades
- 58.0% evaluar el aprendizaje
- 57.9% realizar estudios de beneficio/costo
- 56.6% llevar un control y seguimiento de la capacitación
- 55.8 % tener criterios claros para selección de instructores.
- 52.8% establecer contenidos y técnicas de enseñanza
- 50.0% elaborar informes de resultados
- 48.2% diseñar recursos didácticos
- 47.5% promover y difundir la capacitación
- 45.7% diseñar apoyos didácticos
- 54.0% fijar el presupuesto para capacitación
- 45.6% integrar y conservar las comisiones mixtas
- 39.7% fijar objetivos educacionales

Pese a lo anterior, casi las dos terceras partes de la población estudiada carece de elementos objetivos para resaltar la importancia y el efecto de los esfuerzos dedicados a la formación de recursos humanos.

Sobre esta base de datos, se analizó la relación entre programas de beneficio/costo, y los presupuestos de capacitación, encontrando que las instituciones en donde se efectúan este tipo de estudios tiene un presupuesto per cápita significativamente mayor.

Asimismo se encontró que cuando se establecen objetivos conductuales también se realizan estudios de rentabilidad.

De la misma forma, los que llevan un seguimiento de la capacitación comparan los resultados con índices de productividad.

El número de eventos durante 1985 se incrementó sustancialmente con relación a los tres años anteriores, particularmente en el gobierno, no así en el comercio, donde el aumento fue menor.

En general, se observa una actitud favorable respecto a recibir cooperación técnica en materia de capacitación a través de algunas asociaciones profesionales (96.35%), de instituciones de educación superior (80.6%), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (68.9%) y de los despachos privados (68.5%).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional Bancaria tienen una imagen de vigilantes y orientadoras en el cumplimiento de la Ley; no se les percibe como auxiliares para la formación de recursos humanos, ni como apoyo a la elaboración de planes y programas.

CONCLUSION

1.- El Gobierno de nuestro país se ha preocupado por desarrollar a los trabajadores; por este motivo ha contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo que toda institución pública o privada organice permanentemente o periódicamente cursos de capacitación a cualquier nivel y adiestramiento a los trabajadores que laboren en ellas.

Sin embargo, el ambiente Gubernamental y Empresarial no ha dado la debida importancia a esta necesidad, por lo cual se requiere dar mayor énfasis al papel que representa la capacitación de personal en una organización sobre todo en aquellas que experimentan constantemente cambios en sus técnicas y procedimientos.

2.- La capacitación representa para el trabajador, un aprovechamiento al máximo de los recursos técnicos y materiales ya que cuando esté capacitado no va a permitir el desperdicio de dichos elementos, puesto que a través de la capacitación se le habrá motivado a indentificar sus objetivos personales con los de la empresa.

3.- Las ventajas que brinda una capacitación bien encauzada al elemento humano de una organización es que los trabajadores incrementarán sus conocimientos, habilidades y experiencias para hacer frente y poder dominar las situaciones conflictivas que se le presenten en la trayectoria de una nueva labor, permitiendo una mayor identificación con los procedimientos de ésta lo cual logrará la satisfacción futura del empleado permitiéndole una mayor realización personal y un mejor nivel de vida para el mañana.

4.-Consideramos necesario que tanto el Estado como las Empresas implanten una serie de estrategias que den un mayor soporte Jurídico y Técnico de capacitación a través de una adición a la "Ley Federal del Trabajo" donde consigne la obligación que deberán tener las autoridades correspondientes por medio de: "AUDITORIAS DE CAPACITACION", donde pueda llevarse a cabo en forma efectiva el seguimiento del desarrollo de los planes y programas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- AQUINO, SANTO TOMAS DE.- Del Gobierno de los Principes; Editorial Lasoda, S.A. Buenos Aires, 1991.
- 2.- ARISTOTELES.- La Política Colección Austral. Espasa-Calpe, Buenos Aires, Argentina, 1985.
- 3.- ASHTON, T.S.- La Revolución Industrial. Fondo de Cultura Económica. México-Buenos Aires, 1992.
- 4.- BELMAN HARRY S Y HALLTHOMAS F.- "Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal". Editorial Diana. 1985
- 5.- CALDERON CORDOVA HUGO.- Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal. Editorial Limusa. Séptima Impresión, 1995.
- 6.- Constitución Pastoral Sobre la Iglesia en el Mundo Actual del Concilio Euménico Vaticano II.- Secretariado Social Mexicano. México 1990.
- 7.- CORTS GRAU, JOSE.- Historia de la Filosofía del Derecho. Editorial Nacional. Madrid, 1982.
- 8.- DE ARIN ORMAZABAL, ANGEL.- Doctrina Social Católica. Editorial Hechos y Dichos. San Sebastián, 1991.

- 9.- DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo 32a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.- Teoría del Estado, Editado por Francisco Berlín Valenzuela México, 1988.
- 10.- "Desempleo y Capacitación de Recursos Humanos".- Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, México, Volúmen IV, número 14, enero-marzo de 1984.
- 11.- GALLEGOS ROCAFULL, JOSE M.- El Orden Social según la doctrina de Santo Tomás de Aquino. Segunda Edición Editorial Jus. México, 1975.
- 12.- GRAIG ROBERT L. Y BITTEL LESTER R.- "Manual de Entrenamiento y Desarrollo del Personal". Editorial Diana. Primera Edición. 1991
- 13.- GUZMAN VALDIVIA, ISAAC.-El Conocimiento de lo Social. Segunda Edición. Editorial Jus. México, 1992.- Para una Metafísica de la Sociedad. Editorial Jus. México 1992.
- 14.- "La Mano de Obra Industrial".- Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, México. Volúmen IX, número 34. enero marzo de 1984.
- 15.- MARITAIN, JACQUES.- El Hombre y el Estado Editorial Guillermo Kraft. Buenos Aires, 1980.- Humanismo Integral. Ediciones Carlos Lohlé. Buenos Aires, 1992.- La Persona Humana el Bien Común. Ediciones DescLeé de Brouwer. Buenos Aires 1975.

16.- MESSNER, JOHANNES.- La Cuestión Social. Ediciones Rialp, S.A. Madrid, 1988.

17.- MILLAN PUELLES, ANTONIO.- Persona Humana y Justicia Social. Ediciones Rialp, S.A. Madrid, 1990.

18.- OBREGON BARREDA, LUIS.- Lo Social y el Concilio Vaticano. Ediciones Studium, Madrid, 1990.

19.- ORTEGA, VICTOR MANUEL.- Seguridad y Deberes Constitucionales. Editorial Jus. México, 1985.

20.- PRECIADO HERNANDEZ RAFAEL.- Lecciones de Filosofia del Derecho 14a. Edición Revisada Editorial Jus. México.

21.- PROCTOR JOHN H. THORNTON WILLIAM M.-"Capacitación". Editorial Herrero. Hnos. Sucs, S.A. 1977.

22.- RODRIGUEZ ESTRADA MAURO Y RAMIREZ BUENDIA PATRICIA.- Administración de la Capacitación. Editorial Mc. Graw Hill, 1995.

23.- "Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra, Curso para Directores de Capacitación". ARMO.

24.- TENA RAMIREZ, FELIPE. Derecho Constitucional Mexicano 19a. Edición. Editorial Porrúa, S.A.- México 1983.

25.- TRIGUEROS S. EDUARDO.- La Nacionalidad Mexicana. Editorial Jus. Revista de Derecho y Ciencias Sociales. México, 1982.

26.- WECKMANN LUIS.- El Pensamiento Político Medieval. Publicaciones del Instituto de Historia de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1973.- La Sociedad Feudal. Editorial Jus. México. 1971.

27.- ZAMORA FRANCISCO.- Tratado de Economía Política, Fondo de Cultura Económica. México-Buenos Aires, 1984.

LEYES Y REGLAMENTOS CONSULTADOS:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Delma. Vigésimoquinta Edición, 1995.
- 2.- Ley Federal del Trabajo Actualizada, Ediciones Mc. Graw. Hill, Serie Jurídica 1995.
- 3.- Ley Federal del Trabajo 1970. Reforma Procesal de 1980. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 45ava. Edición Actualizada e Integrada. Editorial Porrúa.S.A. 1981.
- 4.- Oficio 8245, publicado en "El Diario Oficial de la Federación" del 30 de diciembre de 1983.
- 5.- Oficio 01.6364 publicado en "El Diario Oficial de la Federación" del 8 de enero de 1989.
- 6.- Oficio 01.5360-B publicado en "El Diario Oficial de la Federación" del 15 de octubre de 1994.
- 7.- Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.