



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

**“LA FALTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO,
O LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLA O
TOMARLA CON LA SERIEDAD CORRESPONDIENTE,
COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE UN CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO”**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

FRANCISCO DANIEL GÓMEZ CANCHOLA

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Guanajuato

Septiembre 2013



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.

Agradecimientos.

A Dios:

Quiero comenzar este trabajo agradeciendo a Dios, quien en su inmensa bondad ha dado el regalo de la vida a este su fiel hijo, lo más preciado que en esta vida pudo regalarme, mi familia; durante el camino recorrido me ha guiado y nunca me abandonó, me permitió darme cuenta de mis errores y aceptarlos, remendarlos y me dio fuerza para seguir adelante, has puesto señor tus ojos en mí y lo escriturado está puesto en marcha; encomiendo padre en ti todas mis acciones y acepto lo que sea tu voluntad.

A mis padres:

Por ser para mí un ejemplo de vida, humildad, valentía y honestidad, por ser los mejores guías, maestros, consejeros, formadores y amigos, pero sobretodo por ser los mejores padres que un hijo pueda tener; por confiar en mí y siempre alentarme a cumplir mis metas; este evento importante en mi vida refleja los sacrificios que juntos hemos pasado, las dificultades generadas y los innumerables tropiezos que he dado, pero también refleja su incondicional apoyo en todo momento y la fortaleza que me dan para siempre andar con la cabeza en alto; he logrado una meta importante en mi carrera profesional, y con esto he dado un paso muy importante en mi vida que me llena mas que cualquier cosa y eso es que ustedes se sientan orgullosos de mí. Mami y Papi los amo con todo mi ser, son mi razón de vivir.

A mis hermanos:

Juanito:

A mi hermano mayor, que con su fortaleza me enseña día con día que no hay obstáculo que no se pueda sortear, que no importa cuantas veces hayas caído, lo importante es que igual número de veces te levantes; gracias por llenar mi vida de alegría y la de toda la familia, gracias por creer en mí, sé que siempre estarás ahí cuando te necesite. Te amo.

Fredy:

Hermano gracias por enseñarme que con dedicación, sacrificio y esfuerzo, pero sobre todo con amor cualquier meta se puede alcanzar, por ser un ejemplo a seguir demostrando día a día que hay que ser el mejor en lo que hagas, pero también me enseñas que el éxito no tiene valor si no eres una buena persona. Te amo.

Yareli:

Mi hermanita menor, la consentida de todos, gracias por llenar mi vida de amor y alegría, por tus sonrisas, aunque sean pocas (jeee) y por que me haces darme cuenta que todas las etapas de la vida son únicas y hay que disfrutarlas, eres el regalo más grande que Dios trajo a nuestra familia y siempre te vamos a cuidar como nuestra hermanita la menor. Te amo.

Alejandra:

Por ser parte importante para la realización del presente trabajo, pero sobre todo en mi vida, por tu paciencia y comprensión, pero más allá de todo por el amor y las fuerzas que me das para seguir adelante. Te amo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO PRIMERO.

GENERALIDADES.

1.1 Definición de trabajo.	2
1.1.2 Legal.	2
1.1.3 Doctrinaria.	3
1.2 Definición de derecho del trabajo.	4
1.3 Origen del derecho del trabajo.	6
1.4 Fuentes del derecho del trabajo.	9
1.4.1 Fuentes primarias o formales.	9
1.4.2 Fuentes supletorias.	10
1.4.3 Fuentes especiales.	13
1.5 Fines del derecho del trabajo.	17
1.5.1 Fines económicos.	17
1.5.2 Fines jurídicos.	18
1.6 Objeto del derecho del trabajo.	18

CAPÍTULO SEGUNDO.

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

2.1 Los sujetos individuales del derecho del trabajo.	20
2.1.1 Trabajador.	20
2.1.2 Trabajador de confianza.	24
2.2 Patrón.	24
2.2.1 Los representantes del patrón.	25
2.2.2 Intermediarios.	26
2.3 Subordinación.	28
2.4 Salario.	29
2.5 Prestaciones a favor del trabajador.	30
2.6 Sujetos colectivos del derecho del trabajo.	32
2.7 Principios formativos del derecho del trabajo.	33

CAPÍTULO TERCERO.

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.1 Concepto de relación de trabajo.	36
3.1.1 Concepto legal de relaciones individuales del trabajo.	36
3.1.2 Concepto doctrinario de relaciones individuales del trabajo.	37

3.2 Requisitos de la relación de trabajo.	38
3.3 Tipos de relación de trabajo.	41
3.4 Características de la relación de trabajo.	44
3.5 Contrato individual del trabajo.	45
3.5.1 Elementos esenciales del contrato individual del trabajo.	47
3.5.2 Elementos de validez del contrato individual del trabajo.	48
3.6 Diferencias del contrato individual de trabajo y la relación de trabajo.	49
3.7 Terminación de las relaciones individuales de trabajo.	50
3.8 Rescisión de la relación de trabajo.	50

CAPÍTULO CUARTO.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

4.1 Concepto de capacitación y adiestramiento.	55
4.1.1 Diferencia entre capacitación y adiestramiento.	57
4.1.2 Antecedentes de la capacitación y adiestramiento antes de 1970.	59
4.2 Capacitación y adiestramiento como derecho del Trabajador.	62
4.3 Capacitación y adiestramiento como obligación del trabajador.	64
4.4 Obligación patronal condicionada; capacitación y adiestramiento.	65
4.5 Comisiones mixtas en materia de capacitación y adiestramiento.	67
4.5.1 Creación de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.	68

4.6 Derecho de antigüedad.	71
4.7 Comentarios sobre aspectos sobresalientes de la capacitación y el adiestramiento.	74

CAPÍTULO QUINTO.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; NEGATIVA DEL PATRÓN A OTORGARLA O DEL TRABAJADOR A RECIBIRLA.

5.1 La capacitación y adiestramiento en la legislación mexicana.	76
5.1.1 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.	77
5.2 La obligación de capacitación y adiestramiento.	78
5.3 Certificación de los cursos de capacitación y adiestramiento.	81
5.4 La Secretaría del Trabajo frente a la capacitación y adiestramiento.	82

CAPÍTULO SEXTO.

EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL ÁMBITO LABORAL.

6.1 Consecuencias del incumplimiento de la capacitación y el adiestramiento.	88
--	----

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo o Derecho Laboral es la rama del derecho que regula a las empresas y los establecimientos, el Derecho Laboral también se encarga de proteger a los trabajadores proporcionándoles herramientas con las cuales puedan defenderse y pedir que respeten sus derecho así como exigir un trato digno, un salario suficiente para vivir, días de descanso, y todos los derechos inherentes a la propia figura del trabajador, así mismo contempla las diversas obligaciones a las que se hace sujeto.

El Derecho Laboral fue evolucionando desde mediados del siglo XIX cuando los obreros ingleses se revelaron y firmaron la “carta del pueblo” en la Revolución Cartista, pasando por la Constitución Mexicana de 1917 cuando aún era parte del derecho civil y posteriormente obtener su autonomía en 1931 al elaborarse la Ley Federal del Trabajo.

Este siempre ha sido un derecho en constante y notable cambio ya que con frecuencia surgen nuevos casos o situaciones que deben de ser tomadas en cuenta para evitar conflictos en el futuro, actualmente la Ley Federal del Trabajo cuenta con 1010 artículos en los que están escritas las normas que se debe de cumplir por parte de los patrones, los trabajadores y los intermediarios, en una legislación de reciente modificación que da validez a esta figura. El fin principal de esta ley es ver por el bien de los trabajadores de manera individual y de manera colectiva.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Cualquier definición que se dé del Derecho del Trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa toda la sociedad.

Originalmente el Derecho Laboral nació de derecho civil y durante un tiempo éste regulaba sus contratos, actualmente el Derecho Laboral es tanto derecho público como derecho privado.

Es derecho público ya que este regula las actividades del estado y de las organizaciones, es decir, el derecho público es el que se encarga de regular a las empresas y los establecimientos.

El Derecho Laboral también es derecho privado ya que el derecho privado regula las relaciones entre los sujetos dentro de las empresas y establecimientos se relacionan el patrón, los intermediarios y los trabajadores.

Es autónomo; esto significa que tiene un objeto propio, una materia social propia sobre la que se proyecta la regulación jurídica y un verdadero sistema normativo; tiene un verdadero sistema de normas que lo regulan y estas están dirigidas a un grupo social específico: los trabajadores.

La autonomía del Derecho del Trabajo se manifiesta en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar; estos son:

Autonomía legislativa: Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado, y fuentes formales propias creadas por el legislador.

Autonomía científica: Aunque no se puede hablar de una ciencia propia de derecho del trabajo, puesto que la hay para el Derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.

Autonomía didáctica: El Derecho del Trabajo se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.

Autonomía jurisdiccional: La disciplina cuenta con tribunales propios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su fundamento es el Artículo 123, apartado 'A', fracción XX de la Constitución.

En todo caso la autonomía nunca será total para ninguna de las disciplinas jurídicas; son ramas del mismo árbol; el Derecho, por tanto, con múltiples relaciones entre ellas, corresponde a la naturaleza de toda disciplina jurídica una situación de relación con todo el andamiaje jurídico.

Los fines del Derecho Laboral son principalmente la protección del trabajador (considerado como la parte débil) y las actividades de las empresas o establecimientos, en el trabajo que a continuación presentaré se planteará también un aspecto importante del incumplimiento del trabajador y en beneficio del patrón, esto por considerar la figura de la falta de acreditación de la capacitación y adiestramiento como causa de rescisión de un contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO PRIMERO.

GENERALIDADES.

1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO.

Existen diversas definiciones de trabajo, unas se encuentran encaminadas a la conceptualización de la palabra y otras al significado de la actividad concreta, para dar comienzo a este compromiso de investigación es necesario establecer los conceptos que a consideración de este pasante son base fundamental del presente, esto es, la definición legal y doctrinaria de TRABAJO, para posteriormente abordar los conceptos encaminados a la ciencia del derecho en materia laboral y al fondo del tema específico que me ocupa.

1.1.2 LEGAL.

Es de señalarse, en primer término que dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 4º, señala que “*A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...*”; sin embargo no define que es un concepto legal de trabajo.

Más sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, define el Trabajo como “*Un Derecho y un deber Social.*”

En materia de trabajo, regulada por la legislación laboral, podemos entender que no refiere a cualquier trabajo, entendido como esfuerzo físico o

mental, sino únicamente el que se realiza bajo la subordinación de otra persona y siempre el pago de un salario. Por lo tanto son características fundamentales del trabajo, la subordinación y el pago de un salario.

El trabajo constituye el objeto de regulación jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere no solo al trabajo sino también, con mayor énfasis, a la prestación a que esté refiere.

1.1.3 DOCTRINARIA.

En el ámbito de la sociología, se considera que no es posible aceptar la definición de que *“trabajar es tomarse la pena de ejecutar una obra”*.

Cuando se ha elegido con aprecio y de manera acertada la profesión o el oficio al que hemos de dedicarnos o desarrollar en la vida, el trabajo se hace con agrado, dedicación y entusiasmo; además se debe desarrollar con interés y no con pena como se mencionan en algunas obras, destacados especialistas del tema; anteriormente, además con el trabajo se logra y se desarrolla la creatividad de la persona y la superación personal de este, y así podrá alcanzar mejores niveles de vida tanto en el ámbito social, como el material.

Un destacado ejemplo es el del destacado economista **Adam Smith** fundador de la Política Económica, quien llegó a la conclusión que el Trabajo es la única fuente válida de toda riqueza.

1.2 DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.

La ciencia del derecho, es una lucha constante por la verdad y la justicia; y por consiguiente se equipara a la naturaleza del derecho del trabajo, en virtud de que es igualmente apasionante, porque su objeto es la protección del derecho del trabajo, a la dignidad y a la superación definitiva de la esclavitud y de la servidumbre de los trabajadores.

Son muy extensos los antecedentes doctrinales, así como, los reconocimientos de derechos y privilegios a los hombres y a los ciudadanos, por tanto, fue hasta 1789, cuando el ser humano sin distinción alguna, fue declarado por el derecho positivo como el portador del valor supremo del orden jurídico y de la vida social.

Es por lo anterior que debemos definir primeramente **EL DERECHO**, que es el conjunto de normas jurídicas, bilaterales, heterónomas, externas y coercibles tendientes a ser posible la convivencia humana desarrollada en sociedad.

El derecho es:

- a) **DE CARÁCTER NORMATIVO.**- postula un deber ser.
- b) **DE CARÁCTER BILATERAL.**- porque impone deberes correlativos de facultades.
- c) **DE CARÁCTER HETERÓNOMO.**- En virtud de que su origen no está en el albedrío de los particulares, sino de la voluntad de un sujeto distinto.

- d) **DE CARÁCTER EXTERNO.**- Refiere a la realización de valores correlativos.
- e) **DE CARÁCTER COERCIBLE.**- Porque es la vía para que la norma jurídica sea cumplida en forma no espontánea, sino aun contra la voluntad del obligado.

En tal virtud, el derecho del trabajo tiene más de medio siglo de vigencia, y no obstante su temporalidad, son múltiples y diversas las definiciones y denominaciones que se le han formulado, por lo que mencionaremos solo algunas definiciones del derecho laboral como son las siguientes:

“Conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre los trabajadores y los patrones.”¹

“Es la ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos sus sujetos y obreros permanecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres.”²

La definición que tiene más encuadramiento del Derecho Laboral, de acuerdo con la realidad que se está viviendo, es la siguiente: **“Es la norma jurídica que se propone a realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”**³

¹ GARCÍA MAYNES EDUARDO, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO, 2ª ed., Ed. Porrúa, p.152

² BORREL NAVARRO MIGUEL, EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO, 3ª ed., Ed. Porrúa, p.20

³ DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 4ª ed., Ed. Porrúa, p. 55

El derecho del trabajo tiene doble finalidad y las cuales son:

- A) **INMEDIATA.-** Es la finalidad actual y dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez limitan la explotación de que son víctimas, además les permita realzar los valores humanos inherentes.
- B) **MEDIATA.-** Esta finalidad se basa en la búsqueda de un mañana próximo, en el cual se concrete un régimen social y económico justo.

1.3 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El saber de los precedentes y por supuesto del origen del Derecho del Trabajo, nos da el punto de partida para poder entender y así explicar las causas que llevaron a la transformación política, social y económica, de los estados, cabe destacar las doctrinas y ordenamientos jurídicos que transformo el derecho del trabajo para poder surgir, por lo que lo mencionaremos cronológicamente los puntos trascendentales en la historia del derecho del trabajo.

El primer documento importante sobre el derecho del trabajo, se encuentra en el código de HAMURABI, rey de Babilonia, que data desde hace más de dos mil años Antes de Cristo, donde se reglamentaba algunos aspectos del trabajo, tales como el salario mínimo, el aprendizaje en ejecutar algunas labores, entre otras, y este solo determinaba el salario de los ladrilleros, marineros y pastores.

El pueblo israelita consagró en La Biblia, algunas reglas referentes al trabajo, mediante las cuales son como el pago de salario oportunamente, así como el descanso de las festividades religiosas y el día domingo.

En la época colonial se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de la cual eran víctimas los conquistadores, y las virtudes cristianas que era defendida por los misioneros; por lo que se originan LAS LEYES DE LAS INDIAS que se consideran como el origen del derecho del trabajo, pero para los conquistadores significó la victoria sobre los conquistadores.

En LAS LEYES DE LAS INDIAS se reconoció a los indios su categoría inherentes de seres humanos, ya que eran considerados como raza vencida y carente de todo tipo de derechos, por tal razón era explotada sin misericordia, por lo que las leyes procuraban dar al indígena trabajador una mejoría en su nivel de vida.

Posteriormente en la Ley del 8 de junio del 1813, se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y dedicarse a los oficios que estimara convenientes sin necesidad de licencia a ingresar una agrupación de su mismo ramo.

En 1813 en el régimen de José María Morelos y Pavón, se reúne en la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, en el congreso de ANÁHUAC, donde se presentaron LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN MEXICANA, donde se expresó en su artículo 38:

“Que ningún género de cultura, industria de comercio puede ser prohibida a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia política.”

Este documento ya contenía algunos preceptos y declaraciones de derecho del trabajo como:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Luego, en la Constitución de 1857 , se trata de dignificar al trabajador, declarando que la prestación de servicios no podía ser igual al contrato de arrendamiento, porque no es, ni podrá ser tratado como objeto o animal; no obstante en ésta declaración, la condonación de los trabajos mejora a alguna de trascendental importancia durante éstos años.

En México, a principios del siglo XIX podíamos encontrar un estado influenciado por la burguesía eminentemente agraria, por lo que se puede afirmar que uno de los movimientos de protesta por parte de los obreros, tales como las huelgas, entonces prohibidas, en virtud de que se consideraban como movimientos político tendientes a derrocar al gobierno de la nación, por mencionar algunas son las de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa.

En el mes de junio 1906 los obreros mineros de Cananea declaran una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

1.4 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En materia laboral se consideran que existen tres fuentes: Las primarias, Las supletorias y Las Especiales, estas serán tratadas en el actual capítulo.

1.4.1 FUENTES PRIMARIAS O FORMALES:

Dentro de esta Clasificación encontramos:

a) La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.

Es considerada la más importante fuente en el Derecho del trabajo ya que de ella emanan sus disposiciones en la Ley Federal del Trabajo, especialmente señalando el artículo 123 que establece *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”*

b) La Ley Federal del Trabajo.

Fuente importante del derecho del trabajo ya que en la se encuentran claramente regulados los derechos y obligaciones del trabajador, límites y alternativas para los trabajadores.

c) Los Tratados Internacionales.

Será fuente del derecho del trabajo siempre y cuando, en los tratados que México celebre así se señale.

Con base en el artículo 133 Constitucional se señala que los tratados internacionales celebrados y ratificados ante el Poder Ejecutivo y el senado constituyen Ley Suprema de toda la Unión, siempre que no entren en pugna con lo fundamental.

“Esos tratados son expresamente reconocidos como ley suprema de la Unión, equiparables jerárquicamente a las leyes federales.”⁴

d) Los Reglamentos de la Ley Laboral.

Las leyes, los reglamentos e instructivos de Seguridad e higiene en el trabajo, la capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, salarios mínimos, en la que intervienen las diversas secretarías de estado como autoridades federales y estatales, así como la ley del Seguro Social y sus reglamentos, son consideradas fuentes primarias de derecho del trabajo.

1.4.2 FUENTES SUPLETORIAS.

Dentro de estas fuentes podemos encontrar las siguientes:

a) La Jurisprudencia.

Es la interpretación de las normas legales dada a conocer por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, sus Salas de Trabajo y por los Tribunales

⁴ Santos Azula, Héctor. Derecho del trabajo, tercera edición, Ed. McGraw- Hill, México 1994, Pág. 93.

Colegiados de Circuito, y mantenida sobre cinco sentencias Consecutivas, no interrumpidas por otra en contrario, la jurisprudencia es la fuente del Derecho del Trabajo.

La importancia de la Jurisprudencia como fuente del derecho del trabajo, es esencial ya que orienta la función interpretativa tanto dentro del orden jurídico sustantivo como en el aspecto procesal.; esto como cuerpo de resoluciones, esta fuente es un factor importante donde se enriquece el contenido del derecho del trabajo.

Mediante los laudos, resoluciones o sentencia de amparo se enriquecen los tribunales, aclaran y renuevan el contenido y carácter de las normas que se tiene en materia laboral.

b) Los principios Generales del Derecho.

Son los principios del derecho natural que se encuentran en la conciencia de todo hombre con sentido de honestidad y justicia y a los que se refiere La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 14 que a la letra dice; “[...] *EN LOS JUICIOS DEL ORDEN CIVIL, LA SENTENCIA DEFINITIVA DEBERÁ SER CONFORME A LA LETRA O A LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LA LEY, Y A FALTA DE ÉSTA SE FUNDARÁ EN LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.*”.

Y el artículo 17 de Ley Federal del Trabajo señala “*A FALTA DE DISPOSICIÓN EXPRESA EN LA CONSTITUCIÓN, EN ESA LEY O EN SUS REGLAMENTOS, O EN LOS TRATADOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 6o., SE TOMARÁN EN CONSIDERACIÓN SUS DISPOSICIONES QUE*

REGULEN CASOS SEMEJANTES, LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE DERIVEN DE DICHOS ORDENAMIENTOS, LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL QUE DERIVAN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, LA JURISPRUDENCIA, LA COSTUMBRE Y LA EQUIDAD.”

Los principios Generales del Derecho son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y no tienen entre ellos relaciones ni jerarquías, no pueden ser confundidos con los Principios de Equidad ni los del derecho natural; su pretensión es universal, por lo que trascienden la eficacia de un derecho positivo y su influencia es limitada.

c) La costumbre y la equidad.

Costumbre es un término que se confunde se debe entender como la repartición en forma constante a través del tiempo, de los mismos actos y fórmulas para resolver situaciones que caen dentro del campo del derecho.

La costumbre en el ámbito laboral la constituyen los hechos reiterados, considerados como obligatorios, mediante los cuales pueden los trabajadores mejorar e incrementar sus prestaciones y beneficios laborales.

Existen tres tipos de costumbres:

- 1.- La costumbre praeter legem, (“fuera de la ley”), si es que se cubre aún vacío de la ley.
- 2.- La costumbre secundum legem (“dentro de la ley”), si su aplicación no contradice el derecho legislado.

3.- La costumbre contra legem (“contra la ley”), si su eficacia violenta o contradice el sentido de la ley.

La costumbre no puede invocarse como norma del derecho no puede resultar contraria a lo dispuesto en la ley, ya que podría romper con la coercibilidad y la seguridad jurídica.

La equidad es considerada como la justicia natural, razón o conciencia que suple el silencio o confusión de las leyes.

La equidad es un elemento que siempre debe tener encuentra el legislador al impartir la justicia Laboral.

1.4.3 FUENTES ESPECIALES.

Dentro de las que destacaremos las siguientes:

a) Las que comprenden los contratos colectivos.

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

Se considera como fuente del derecho del trabajo, pues el contrato nace de una relación jurídica obrero-patronal y con ello tienen obtienen derechos y obligaciones uno del otro.

b) Contrato-Ley.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

c) Laudo.

Los laudos es la resolución final del juicio laboral y debe cumplir los requisitos que establecen los artículos 840 a 847, 890 y 891 de la Ley Federal Del Trabajo.

“Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841. *Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.*

Artículo 842. *Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.*

Artículo 843. *En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalará las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.*

Artículo 844. *Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.*

Artículo 845. *Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la junta, que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta ley.*

En estos casos se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar;

II. Si se trata de laudo:

A) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el presidente de la junta o de la junta especial, llamará a los suplentes.

B) Si los suplentes no se presentan a la junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el presidente de la junta o de la junta especial dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o al jefe del departamento del distrito federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del presidente.

Artículo 846. *Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.*

Artículo 847. *Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.*

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

Artículo 890. *Engrosado el laudo, el secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.*

Artículo 891. *Si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.”⁵*

1.5 FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.5.1 FINES ECONÓMICOS.

Se trata de una economía en que la producción está determinada y se funda solo en la actividad física. El estado, que intenta adquirir una fisonomía propia, empieza a construir la idea de soberanía. Apenas participa en la vida

⁵ Climent, Beltrán, Juan B., LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge.

gremial y cuando lo hace, persigue fines económicos de segundo orden, es decir obtener el pago de los derechos a cambio de la concesión de la maestría.

1.5.2 FINES JURÍDICOS.

El derecho laboral establece, además de las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación a la esfera individual del patrón a otra solución de responsabilidad colectiva. El derecho laboral no es un derecho regulador sino también un derecho tutelar.⁶

1.6 OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos. Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros. Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

⁶ De Buen, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I , sexta Edición, Ed. Porrúa, México, 1986, pag.24

CAPÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO SEGUNDO.

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

TRABAJADOR.

2.1 LOS SUJETOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

El concepto de trabajo tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

Para nuestra ley laboral, trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En cambio en las disposiciones del Seguro Social amparan y protegen no solo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia, no subordinación a los profesionistas, comerciantes en pequeño, trabajadores no asalariados, etc.

2.1.1 TRABAJADOR.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

La subordinación es una característica importante para los trabajadores, pues estarán bajo un poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir realizado precisamente la persona contratada y no otra y debe mediar el pago de un salario.

Como sabemos hay distintas clases de trabajadores como son:

1.- Trabajador de planta.- que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa.

Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario.

Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

2.- Trabajador Eventual- que es el que presta los servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo el trabajador que se contrata para cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento

3.- El trabajador de temporada.- cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo los que prestan sus servicios

exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca de algodón.

4.- El trabajador a destajo.- es el que se le paga por unidad de obra ejecutada

5.- El trabajador de base.- es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta

Como ya ha quedado claro en el capítulo en la relación individual de trabajo, solo participan un trabajador y un patrón; pudiendo, claro está, varios trabajadores laborando en la misma empresa sin ello quiera decir que se trata o se esté frente a una relación colectiva de trabajo. Así pues dentro de las relaciones individuales de trabajo, el artículo 80, de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado. Diferente concepto emitía la Ley de 1931 la cual señalaba en su artículo 3º: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

"No todas las personas físicas son trabajadores la legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos: 1.- El precepto de 1931 exigía que la prestación de trabajos se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, en cambio para la ley nueva. es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral; 2.- La vieja ley habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono en cambio la Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado: 3.- Finalmente en nuestra nueva legislación se establece que no es el trabajador quien se subordina al patrón sino que en la pluralidad de las formas de

prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba; ocuparse de las restantes formas de la actividad humana.”⁷

Por otra parte, aún hoy en la actualidad, es común escuchar en las fuentes de trabajo o bien en las publicaciones o solicitudes que hacen las empresas, las diversas terminologías con que se señala a la persona que presta un trabajo a otro. Es común ver en el periódico que empresa solicita obreros; igualmente en ocasiones, aparecen en la nota policíaca del periódico, la nota que dice: empleado de confianza roba a su patrón; y por último para los fines legales, la Ley Federal del Trabajo consigna, ya quedó escrito, en su artículo 80. la palabra trabajador y de la cual da su concepto o definición. Obrero, empleado y trabajador, aparentemente son términos diferentes, que pueden tener por consecuencia, conceptos diferentes. Sin embargo y a pesar que la Ley Federal de Trabajo no menciona en el artículo 8°. al empleado y al obrero, estas personas se encuentran protegidas por dicha Ley, pues para ello y sobre todo para la interpretación de las normas laborales, empleado, obrero y trabajador significan o señalan a una misma persona. *"Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía al trabajo de otro, por lo que no existen ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legis1aciones, entre trabajador, obrero o empleado."*

Por esta razón la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto el empleo en la Ley, exclusivamente al término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones laborales.⁸

⁷ De Buen, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa México 1986 p 465.

⁸ De la Cueva, Mario, Op. P 152.

2.1.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Son trabajadores de confianza en términos del artículo 9° de la Ley Federal de trabajo, *“Los que dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.”*

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo 9° De la Ley Federal del Trabajo señala un tipo más de trabajado: el trabajador de confianza y la categoría de este tipo de trabajadores depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la simple designación que se le dé al puesto. “La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de los derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en La Ley Federal del Trabajo viole las leyes constitucionales por lo que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 Constitucional, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones.

2.2 PATRÓN.

El concepto de patrón se encuentra establecido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala que *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”*

2.2.1 LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

Por otra parte y de acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede ser sustituido por diversas personas a las que la ley les otorga la representatividad de patrón ante el trabajador, así tenemos lo que dice el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo: *“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”* Pero cabe hacernos un interrogante; ¿Los representantes del patrón, es decir, los directores, los gerentes o los administradores forman parte de la relación individual de trabajo?, para dar respuesta a la interrogación anterior, hacemos nuestras las siguientes observaciones de Mario De la Cueva; *“Los representantes del patrón, como su nombre lo indica , no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su funciones consisten en representar ante el otro uno de los sujetos...”*; diremos en primer término, que el concepto que sirve de base al artículo 11 de la ley, es el mismo que se hallaba en la ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva.

Por otra parte y la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante de patrono no coincide con el mandatario jurídico. El artículo 11 previene que *“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón ...”* , la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, lo que habría sido necesario, pues el derecho privado dispone que *“el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresando en otros*

términos; el artículo 11 rompió una vez más con los principios del derecho civil dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos de trabajo.”⁹

Lo anterior lo confirma la siguiente jurisprudencia, cuyo rubro establece: *“El trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero- patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resuelta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos de la personalidad de dicho patrono, bastado la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal u otra la identificación de quien desempeña tal carácter”.*¹⁰

2.2.2 INTERMEDIARIOS.

El intermediario según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 dice: *“Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.* Para **Alberto Trueba Urbina y José Trueba Barrera** y de acuerdo a su comentario al artículo 12, el intermediario representa una figura laboral compleja. *“El intermediario siempre será la persona que no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien se contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediarios”.*¹¹ Por otra parte para Mario de La Cueva la intermediación *“Ha sido una de las actividades más*

⁹ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., P 159.

¹⁰ JURISPRUDENCIA Sexta Época, 5ta. Sala Vol. XLIX, P 59, A.D 7229/60 José Arroyo Arce SUTS.

¹¹ Trueba Urbina y Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia, 54ª Ed. Editorial Porrúa SA, México, Junio de 1986, p 28.

innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir, que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene facial y elevada plusvalía".¹² Con lo anterior de tan ilustre tratadista sentimos no estar de acuerdo pues como se ve a simple vista, él se refiere a otra situación muy diferente al intermediario que se encuentra regulado en el artículo 12 la Ley Federal del Trabajo. En lo que si estamos de acuerdo con el anterior autor es en su concepto de intermediación "*Intermediación es la actividad de la persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presten en empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona*".¹³

Aunque manifestemos estar de acuerdo con la anterior definición de lo que es la intermediación, esto no significa que la aprobemos, pues pienso que existe un error en esta definición ya que si se considera al intermediario como un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona, se entiende entonces que el intermediario al ser considerado como mandatario del responsable de la fuente de trabajo, existirá un vínculo entre este y aquel, cosa que no puede ser, pues el mandatario no se beneficiara con el trabajo realizado por el trabajador, tal y como lo señalan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

A mi particular concepto y para los efectos de la capacitación y adiestramiento en la relación individual de trabajo, el intermediario **es la persona que se encarga de crear o promover una relación de trabajo entre dos personas, en la cual, después de creada desaparecen (por lo que no**

¹² De la Cueva, Mario, OB CIT T II p 160-161.

¹³ Trueba Urbina y Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia, 54ª Ed., Editorial Porrúa S.A., México, Junio de 1986, p 28.

participa dentro de ella), es decir no se atribuye su plena participación en la relación meramente laboral; por tanto no está obligado a otorgar al trabajador definitivo la capacitación y adiestramiento, toda vez que es un ente individual a la relación individual de trabajo, lo anterior nos destaca que existen lagunas en nuestra legislación laboral respecto al tema, ya que esta figura no cobra la importancia debida y afecta a intereses del trabajador, dejándolos desprotegidos al no existir la relación individual entre trabajador y patrón.

2.3 LA SUBORDINACIÓN.

El concepto de subordinación es dada conocer por la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis número 341, y la cual expone que: “*SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio en todo lo concerniente al trabajo*”.

14

Es claro que la ley nunca ha definido la relación de trabajo como un hecho jurídico, ni tampoco como un acto jurídico, pero del contexto de su regulación aparece que las consecuencias de derecho, la vigencia de derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, no los instituyen las personas sino que la Ley los señala, es decir el hecho dado de una relación establece la

¹⁴ Tesis No. 341, Amparo Directo 2621/77.- Jorge Lomeli Almeida.- 22 Septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación.- 7ª Época. Volúmenes 103-108.

subordinación y dependencia económica es la que suscita, conforme a la ley , a la generación de derechos y obligaciones para cada una de aquellas personas involucradas en dicha relación.

Por lo anterior está claro que la subordinación o disposición del trabajador a obedecer y ejecutar las órdenes del patrón o de su representante constituye un elemento esencial en la relación individual de trabajo que se encuentra plenamente determinadas en la tesis que se apuntó con anterioridad. Por si no fuera suficiente y para recalcar aún más a la subordinación como elemento de la relación de trabajo a continuación se transcribe la tesis número 342, cuyo rubro establece: “*SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.*”¹⁵

2.4 EL SALARIO.

En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo versa:

“ARTÍCULO 82. SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.”

De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con el pago de los hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habilitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su

¹⁵ Tesis no. 342 Amparo Directo 5686/76.- Jorge Zarate Mijangos.- 11 de Enero de 1938 5 Votos.- Ponente Juan Moisés Calleja García. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volúmenes 109-114. Quinta Parte.

trabajo. Importante es saber que al trabajo desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, también deben corresponder salarios iguales.

2.5 LAS PRESTACIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR.

Las prestaciones a que tiene derecho el trabajador dentro de la relación individual de trabajo, se encuentran establecidas en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo y se reparten en los siguientes puntos:

1.- Días de Descanso.- Los días de descanso obligatorios se encuentran establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 74. SON DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:

I. EL 1o. DE ENERO;

II. EL 5 DE FEBRERO;

III. EL 21 DE MARZO;

IV. EL 1o. DE MAYO;

V. EL 16 DE SEPTIEMBRE;

VI. EL 20 DE NOVIEMBRE;

VII. EL 1o. DE DICIEMBRE DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO CORRESPONDA A LA TRASMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL; Y

VIII. EL 25 DE DICIEMBRE.

IX. EL QUE DETERMINEN LAS LEYES FEDERALES Y LOCALES, ELECTORALES, EN EL CASO DE ELECCIONES ORDINARIAS, PARA EFECTUAR LA JORNADA ELECTORAL.”

2.- Vacaciones.- Al respecto el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“ARTÍCULO 76. LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE UN AÑO DE SERVICIOS DISFRUTARÁN DE UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES PAGADAS, QUE EN NINGÚN CASO PODRÁ SER INFERIOR A SEIS DÍAS LABORABLES, Y QUE AUMENTARÁ EN DOS DÍAS LABORABLES, HASTA LLEGAR A DOCE, POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS.

DESPUÉS DEL CUARTO AÑO, EL PERIODO DE VACACIONES AUMENTARÁ EN DOS DÍAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS.”

3.- Salario.- A este respecto vale lo que ha quedado dicho en el punto respectivo.

4.- Reparto de Utilidades.- Figura innovadora en cuanto a las prestaciones a favor del trabajador, la cual se encuentra contemplada en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

“ARTÍCULO 117. LOS TRABAJADORES PARTICIPARÁN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, DE CONFORMIDAD CON EL PORCENTAJE QUE DETERMINE LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.”

5.- Aguinaldo.- Esta contraprestación o gratificación al trabajador por sus servicios prestados a la empresa durante un año efectivo de trabajo. Este derecho se encuentra contemplado en el artículo 87 el que versa:

“ARTÍCULO 87. LOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN LABORANDO O NO EN LA FECHA DE LIQUIDACIÓN DEL AGUINALDO, TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES PAGUE LA PARTE PROPORCIONAL DEL MISMO, CONFORME AL TIEMPO QUE HUBIEREN TRABAJADO, CUALQUIERA QUE FUERE ÉSTE.”

6.- Prestaciones en especie.- Son aquellas que se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo pero no tiene el carácter de obligatoriedad para el patrón, y cuyo pago no se hace efectivo. Por ejemplo, proporcionar alimentos y habitación al trabajador y su familia. Las prestaciones en especie deberán de ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia irrazonables proporcionados al monto del salario que se paga en efectivo.

2.6 SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo supone siempre una comunidad de trabajadores; es posible que también este presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrono. Fácilmente, según creemos, se comprenden estas situaciones, pues si las relaciones colectivas de trabajo tienen por propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o de una industria, es indispensable la presencia de la comunidad de trabajadores, pero

también es frecuente que en cada negociación exista un solo patrón. De lo anterior se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de los trabajadores.¹⁶

2.7 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proporciones verdaderas o fundamentales que soportan un sistema de conocimiento y un complejo aparato normativo. Así, con pretensión teórica y pragmática, esta disciplina se encuentra inspirada en un conjunto de principios que no solo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Como rama del derecho social, tiene relación estrecha con los principios universales de los derechos que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y funcionales.

Abordaremos su amplio marco, entre los principios que informan su sistema, se encuentran los siguientes:

1.- Dignificación del trabajo del hombre.- el que impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de la persona. Por lo mismo se le exige que prodigue un trato humano a los trabajadores.

2.- Principio que considera que el trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes de comercio.- Clave universal desde el tratado de Paz de Versalles este principio consignado en la constitución de 1917, confirma el carácter reivindicatorio del derecho del trabajo y su sentido social.

¹⁶ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México, 1954 Pág. 159.

3.- Principio de la libertad de Trabajo.- es considerado como un principio basilar en la materia y se encuentra consignado en las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión industrial, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos.

4.- Principio de la Libertad sindical.- Que deriva del derecho del trabajador para organizarse profesionalmente, así aquel que corresponde a las propias asociaciones sindicales para crear o incorporarse a la agrupación de cúpula que mejor convenga o se ajuste a sus intereses.

5.- Principio de la libertad Contractual.- En materia de trabajo permeada por un sistema de normas inderogables con respecto a las prerrogativas o derechos a favor de los trabajadores. Se trata para la escuela italiana de la autonomía individual y colectiva de la voluntad o cuyo amparo o sindicatos alcanzaron una cuasi independencia, al conseguir sustraerse al control e injerencia del Estado.

El principio ha cobrado prestigio indiscutible dentro del derecho comparado prácticamente como pieza puntual en el sistema del derecho mexicano, contando con fundamento tanto como constitucional como legal.

CAPÍTULO TERCERO

CAPÍTULO TERCERO.

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación individual de Trabajo puede establecerse con o sin contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe, para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, documento o acto que lo haya originado.

3.1.1 CONCEPTO LEGAL DE RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, en específico, artículo 20, el que señala:

“SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO Y EL CONTRATO CELEBRADO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS.”

Del propio numeral invocado perteneciente a la ley de la materia, se deben rescatar tres elementos que son esenciales:

- a) La prestación de un trabajo personal.**
- b) Que se preste mediante el pago de un salario.**
- c) Que el trabajo personal que se preste sea subordinado; de este elemento, el cual refiere a la característica de subordinación, se puede considerar que es sin duda, el más importante y consistente en la facultad de mando del patrón y deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal mediante el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado no habrá relación de trabajo.**
- d) Que medie el consentimiento del patrón.**

3.1.2 CONCEPTO DOCTRINARIO DE RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

La doctrina y jurisprudencia mexicana parten del supuesto que de cada relación individual de trabajo existe una prestación de servicio y una remuneración.

La doctrina mexicana sostuvo durante varios años que los términos de dirección y dependencia eran dos conceptos distintos la dirección debería referirse a la subordinación técnica por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que señale el patrón para la ejecución del trabajo en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al primero mencionado.

El emplear **el término de dirección** para caracterizar al elemento que nos falta en la relación de trabajo, no se considera lo ideal, ya que literalmente no sirve para visualizar la relación de trabajo porque dirección existe en mayor o menor extensión, en todo servicio que presta uno en beneficio de otro, así como también el fenómeno de la independencia económica y por qué además la dirección que existe en una empresa va de un máximo de obreros no calificados a un mínimo técnicos. A medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección va desapareciendo, de manera que por razones expuestas no es apto para caracterizar la relación de trabajo. Lo cual no quiere decir que no tenga cierta influencia y que no exista relación de patrono sobre los trabajadores a su servicio.¹⁷

3.2 REQUISITOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Antes de señalar los requisitos de formación y validez de la formación de la relación de trabajo, debe hacerse la aclaración que para tal señalamiento me base en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en la manera en que conceptúa dicho precepto a dicha relación de trabajo.

¹⁷ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México 1954, Pág.183.

Hecho la aclaración anterior puede comenzarse mencionando que los requisitos de formación de una relación de trabajo sería la disposición del empleador como del empleado de realizar las obligaciones a que cada uno se contrae, expresando esas obligaciones en un contrato, aunque ha quedado expresado tal contrato prácticamente ya no es necesario.

Para **Mario de la Cueva** los requisitos de formación de validez de la relación de trabajo son las que señala el tratadista Francés **Aubry Et Rau**, quien en lo contundente opina: *“El acto inexistente es aquel que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia.”*¹⁸

Por lo anteriormente expuesto, es de suponerse que el requisito de formación de la relación laboral queda plenamente cumplimentado con la sola disposición de las partes de realizar o cumplir con sus obligaciones que ambos le competen, que se encuentran enmarcadas de una manera clara, en lo que al trabajador se refiere, en el artículo 134 de La Ley Federal del Trabajo y por lo que respecta al patrón en el artículo 132 de la misma Ley. Por lo que respecta al elemento de validez de la relación de trabajo, y hablando de **las relaciones individuales del trabajo** hago mía la postura del **Dr. Néstor de Buen** que nos indica que:

“En el contrato individual del trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) Capacidad*
- b) El libre albedrío*

¹⁸ Aubry Et Rau, Cit. Por De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A, México, D.F. 1981, pág. 205.

- c) *La licitud del objeto*
- d) *La forma, aunque ocasionalmente*¹⁹

Finalmente, para concluir este apartado debemos referir a los elementos de existencia de la relación laboral; hablar de la existencia de la relación laboral, es hablar del salario y la subordinación. En efecto, para la mayoría de los tratadistas el salario que percibe el trabajador y la subordinación de este hacia el patrón constituye universalmente los elementos de existencia de la relación laboral, sea individual o colectivo.

Anteriores legislaciones laborales de nuestro país; precisamente la Legislación Laboral de 1931, en su artículo 17 dejaba abierta la posibilidad de anular a la subordinación como elemento de existencia de la relación laboral; pero gracias a la resolución de ejecutoria, de 20 de octubre de 1944 dictada en el amparo 1690/44/2°; la corte estableció jurisprudencia justificando a la subordinación como elemento esencial de validez, luego la subordinación fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia dentro de los límites legales y contractuales, se podría considerar que no había relación laboral”²⁰

Por lo que respecta al salario como elemento de existencia de la relación laboral, este carácter se lo da el propio artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el salario es una retribución que debe pagar el

¹⁹ De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. ed. Porrúa, México, 1986 pág. 48.

²⁰ De Buen, L. Néstor.; Ob. Cit. P 521.

patrón al trabajador por su trabajo, lo anterior con relación a lo que establece el propio artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Si analizamos la situación en que una persona presta sus servicios a otra, pero esta última no otorga un salario al primero estamos en presencia de cualquier otra clase de relación no de una relación laboral.

Se podría decir que si puede haber relación laboral en la situación que se menciona anteriormente, ya que si bien no existe un salario, si existe la subordinación del trabajo es un derecho para el patrón y el salario un derecho para el trabajador, ante la ausencia de este derecho del trabajador señalado en el artículo de la Ley Federal del Trabajo, y de la presencia del derecho del patrón, estaríamos frente a una relación de esclavitud.

3.3 TIPOS DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Sobre la relación de trabajo nuestra legislación laboral en su artículo 20 párrafo Segundo y 354, 355 y 356, contempla dos formas de ellas. Estas son las relaciones individuales y las relaciones colectivas.

Ambos tipos, que aunque en el fondo tienden a la realización o prestación de un servicio, tienen, en cuanto a las prestaciones se refieren, singularidades propias que las identifican. Así hablemos de las relaciones colectivas, al efecto señala el artículo 354 que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos; coalición es conforme al artículo 355 de la

Ley Federal del Trabajo, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

La forma más clara de ejemplificar las relaciones colectivas de trabajo son los sindicatos; un sindicato según JUAN GARCÍA ABELLÁN es: *“Una agrupación institucional de productores cuyo fin es el ordenar las profesiones y defenderlas representándolas jurídicamente en un régimen de autogobierno en colaboración con el estado y respecto a su acción económica político-social.”*²¹

Para Pérez Botija el sindicato es: *“Una asociación con tendencia institucional y que reúne a las personas que tienen un mismo oficio, para defensa de sus intereses profesionales.”*²²

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 360. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PUEDEN SER:

I. GREMIALES, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESIÓN, OFICIO O ESPECIALIDAD;

II. DE EMPRESA, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA;

²¹ GARCÍA ABELLÁN, JUAN, OP. Cit.

²² PÉREZ BOTIJA Op Cit.

III. INDUSTRIALES, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN DOS O MAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL;

IV. NACIONALES DE INDUSTRIA, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, INSTALADAS EN DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; Y

*V. DE OFICIOS VARIOS, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES. ESTOS SINDICATOS SOLO PODRÁN CONSTITUIRSE CUANDO EN EL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESIÓN SEA MENOR DE VEINTE.*²³

Asimismo el artículo 361 del propio ordenamiento legal invocado era:

“ARTÍCULO 361. LOS SINDICATOS DE PATRONES PUEDEN SER:

I. LOS FORMADOS POR PATRONES DE UNA O VARIAS RAMAS DE ACTIVIDADES; Y

²³ CLIMENT BELTRÁN, JUAN, Ley Federal del Trabajo, vigésima quinta edición, México, 2004, ed. Esfinge.

II. NACIONALES, LOS FORMADOS POR PATRONES DE UNA O VARIAS RAMAS DE ACTIVIDADES DE DISTINTAS ENTIDADES FEDERATIVAS.”

3.4 CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación colectiva es aquella que se celebra entre varios trabajadores y uno o varios patrones, la relación individual se celebra entre un trabajador y un patrón, las condiciones de trabajo que se pactan en las relaciones colectivas, así como las prestaciones económicas son obligaciones y derechos para todos los trabajadores que participan en esta clase de relación así como para el patrón, mientras en tanto en la relación individual las condiciones de trabajo y las prestaciones económicas son pactadas individualmente entre el trabajador y el patrón. Así pues, si el patrón tiene 20 trabajadores no necesariamente estaremos frente a una relación colectiva de trabajo, ya que el patrón puede llevar con cada uno de sus 20 trabajadores una relación individual de trabajo.

La principal característica y diferencia entre las relaciones individuales y colectivas es la forma de defensa de los derechos de los trabajadores, así tenemos que en un conflicto laboral, en una relación individual de trabajo, el trabajador es el que comparece personalmente a demandar al patrón o bien contestar la demanda entablada en su contra por el patrón; mientras que en las relaciones colectivas y ante la presencia de un conflicto laboral de carácter personal, será el sindicato quien represente a los trabajadores en pugna contra el patrón, aunque si los trabajadores lo solicitan, el sindicato puede dejar de representarlos, aun contraviniendo con sus intereses.

3.5 CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Aunque podemos considerar al contrato individual del trabajo como un contrato sui generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos podíamos concluir que es un acto jurídico u oneroso y conmutativo, realizado entre partes.

Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo por qué quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de trato sucesivo porque sus efectos no se agotan en el acto mínimo de su celebración, sino que continúan en toda su vigencia o durante la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su incumplimiento implica.

La participación del Estado en aquellos campos que antes estaban reservados a los particulares, por ejemplo la economía; la necesidad de vigilar el funcionamiento de determinadas relaciones humanas, especialmente las laborales, para impedir la explotación de los trabajadores, la absoluta exigencia social de que ciertos satisfactores sean prestados en condiciones tolerables y no con base a la voluntad de los interesados, han dado origen a los controles de los precios, son entre otros los factores que permiten afirmar la decadencia del contrato. Sin embargo aún juega, así sea en términos más modernos, como negocio jurídico y su participación en el mundo de las relaciones laborales en

un hecho innegable. De ahí que el legislador aún se interese por el contrato y regule su funcionamiento.²⁴

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como un contrato individual del trabajo aquel en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario.²⁵

De este concepto debemos desprender las siguientes conclusiones:

a) Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra, la de pagar un salario.

b) El contrato es simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no con la prestación del servicio.

²⁴ De Buen, L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I Sexta edición I. Ed. Porrúa, México 1986, Pág. 466.

²⁵ Borrell Navarro, Dr. Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo. sexta edición. Ed. Sista. México, 1998. Pág.89.

3.5.1 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

1.- La voluntad o consentimiento, que puede ser expreso o tácito, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien en forma tácita a través de la prestación del servicio y el pago de un salario, ello aplicable en lo dispuesto en el artículo 21 del mismo ordenamiento legal al señalar lo siguiente: “*Se presume la existencia del contrato y la Relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe*”.

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían el trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de la manera formal.

2.- El objeto posible, consistente en el contrato de trabajo como objeto posible para expresar en dos direcciones fundamentales:

- a) La obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- b) la de pagar el salario.

Este será el objeto directo; a su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar un servicio y el importe del salario.

Lo más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que puede no establecerse cual deba ser éste, sin que ello importe la existencia del contrato por falta de objeto, ya que en ese caso, el trabajador queda

obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

3.5.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

a).- Capacidad. En la celebración del contrato individual de trabajo debemos considerar, tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio; respecto de la primera mencionada, en la fracción III del inciso "A" del artículo 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización de trabajadores menores de catorce años, ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujeto de la relación laboral. Los artículos 5° fracción I y 22 ambos de la ley Federal de Trabajo, confirman la misma regla, adicionando dentro del numeral 22 que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo.

b) La licitud en el objeto. Está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el artículo 5° se menciona las principales causas de ilicitud como: trabajo para niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor a la señalada en la ley, salario inferior al mínimo, entre otras.

c) La Forma. En el Contrato Individual del Trabajo siempre debe consignarse los siguientes particulares:

1. - El lugar y fecha en que se celebra, los generales y personalidad de las partes que intervienen, la firma.

2.- Señalarse lo más detallado posible los servicios que se van a prestar.

3. - La declaración bajo protesta de decir verdad que tiene los conocimientos y capacidad requerida para el trabajo.

4.- Tiempo y duración de la relación laboral o vigencia del contrato.

5.- Jornada de trabajo y tiempo de esta.

6.- Otras.

3.6 DIFERENCIAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las diferencias entre el contrato individual del trabajo y la relación del trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes, en las que deberían encontrarse el derecho y obligaciones a que deberán contraerse el trabajador y patrón a otorgar y recibir la capacitación y adiestramiento adecuados y necesarios para poder cumplir con el instrumento celebrado; y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia de un contrato escrito. La relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el contrato individual del trabajo que es un documento formal en que se consignan las condiciones en que ha de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzara a prestar en fecha posterior.

3.7 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Sobre la terminación de la relación individual de trabajo, el artículo 53 de nuestro ordenamiento laboral, establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes**
- b) La muerte del trabajador**
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.**
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.**
- e) Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo (fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia, los casos del artículo 38, el concurso o quiebra).**

3.8 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Sobre la rescisión de la relación de trabajo, el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, establece que son causas de rescisión de las relaciones de trabajo:

“1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta

causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por él medico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Asimismo establece que **“EL PATRÓN DEBERÁ DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN.**

EL AVISO DEBERÁ HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ÉSTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRÓN DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA

RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ÉSTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SÍ SOLA BASTARÁ PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.”

CAPÍTULO CUARTO

CAPÍTULO CUARTO.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MATERIA LABORAL.

4.1 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Conviene para los efectos de este tema tener claros primeramente los conceptos de lo que es la capacitación y adiestramiento, situación algo complicada en virtud de que los estudiosos de esta materia no se han puesto de acuerdo en su definición, ya que al respecto no existe uniformidad de criterios para conceptualizar estos términos pues cada autor propone la suya propia.

Así pues para llegar a la definición de estos términos debemos tomar como punto de partida primeramente lo que al respecto el diccionario enciclopédico Larousse dice acerca de uno y otro termino, nos encontramos con que:

- a) Capacitación: significa de capacitar o capacitarse y capacitar significa hacer a uno o más apto, habilitarse para una cosa.
- b) Adiestramiento: es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse y adiestrar significa a su vez a ser diestro, instruir, guiar, encaminar.

Si hemos de guiarnos exclusivamente por las definiciones enciclopédicas ambos términos en realidad tienen el mismo significado ya que capacitar significa hacer a alguien más capaz y adiestrar por otra parte significa hacer a alguien más diestro en algo.

Pero apenas analiza estos términos a la luz de la pedagogía nos encontramos que capacitar tiende más al aspecto intelectual del individuo, es decir, al desarrollo de su capacidad intelectual mediante la ampliación de sus conocimientos en virtud de la información que se le proporcione, y adiestrar en cambio atiende más al aspecto motriz de persona, es decir, al desarrollo de habilidades y destrezas para la realización de determinadas actividades.

Ahora bien, desde el punto de vista del derecho del trabajo ninguno de estos términos tienen una connotación especial ya que normalmente el artículo 153 bis, en todas sus disposiciones legales sobre esta materia usa capacitación y adiestramiento en forma conjunta de tal suerte que resulta difícil establecer una diferencia que resulte esencial en la definición de ambos términos.

Sin embargo, en el artículo 153-F, en su párrafo final dice textualmente lo siguiente "...así como en el caso en el que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeña en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo...".

Desprendemos de lo anterior que cuando la ley habla de capacitación se está refiriendo al desarrollo de aptitudes y habilidades del trabajador en la labor que normalmente desarrolla.

Al respecto el maestro Tena Morales, manifiesta que:

"Debe considerarse a la capacitación como la impartición de conocimientos buscando la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que

normalmente desarrolla, y el adiestramiento como la misma impartición de conocimientos para hacer el trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente le corresponde...”.

Por otra parte al tratar la formación profesional muy atinadamente el maestro de Buen Lozano ha señalado lo siguiente:

“La ley al referirse a la capacitación y adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en forma tal que pueda pensarse que para el legislador, se trata de palabras sinónimas lo que parece coincidir con los conceptos de la real academia. Sin embargo, al reglamentarlos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus dos fines primordiales un nombre específico. Así en el artículo 153-F, distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento. Lo segundo, la de incremento de conocimientos”.

4.1.1 DIFERENCIA ENTRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Por otra parte, en relación al estudio realizado, y tomando en cuenta que tomamos definiciones y conceptos de capacitación y adiestramiento como un ente único e indivisible (CAPACITACIÓN-ADIESTRAMIENTO); por tanto, llegue a la conclusión de que para poder tener un concepto claro y conforme a determinadas disciplinas diversas a la jurídica, conviene y deberá ser posible hacer la distinción entre capacitación y adiestramiento, toda vez que no existe inconveniente en que se manejen como términos diversos, así pues, es necesario diferenciar la capacitación del adiestramiento y viceversa. Por tanto es laudable decir que:

El adiestramiento es la acción destinada a desarrollar habilidades y destrezas del colaborador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, desde este punto de vista se imparte a colaboradores operativos u obreros para el uso de máquinas y equipos.

En un caso extremo, **el adiestramiento** consiste en sólo unas pocas horas o minutos de enseñanza por el jefe inmediato que se limita a darle a los colaboradores un bosquejo esquematizado de cómo debe operar en su puesto de trabajo (por ejemplo operar una máquina, u organizar trámites correspondientes a la empresa para quien labora). En el lado opuesto hallamos el **adiestramiento** consistente en cursos formales destinados a crear especialistas calificados en el transcurso de unos años.

Es importante destacar que las metas de los adiestramientos son lograr que las personas que trabajen perfeccionen sus conocimientos y prácticas, así como habilidades que les permitan aplicar los conocimientos en una forma significativa, especialmente en actividades donde desempeñen su labor logrando así preparar una persona que sirva de modelo y capaz de trabajar con los demás en vez de trabajar para los demás.

La capacitación podrá incluir el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje bien planificado. Se imparte generalmente a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual, preparándolos para

desempeñarse eficientemente; en síntesis podemos afirmar que toda empresa o institución debe orientar la “capacitación para la calidad y la productividad.”

LA EMPRESA proporcionará **AL TRABAJADOR(A)** capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo y conforme a los planes y programas que estuvieren vigentes en la empresa, obligándose **EL TRABAJADOR(A)** a la asistencia a los mismos.

4.1.2 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN MATERIAL LABORAL ANTES DE 1970.

La formación de los trabajadores ha sido y es una constante preocupación de nuestra sociedad, constituyen aspiraciones que han encontrado marco legal en disposiciones de legislaciones anteriores. De tal suerte que podemos afirmar que la capacitación y el adiestramiento no es una institución de nueva creación en nuestro país, pues ya encontramos antecedentes a esta práctica formativa de los trabajadores en la época colonial en la que para lograr la instrucción de la clase trabajadora se seguía el siguiente sistema:

Una persona dedicada a un determinado arte u oficio aleccionaba a otra, que recibía el nombre de aprendiz, en dicha labor con el fin de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades.

Al respecto, en 1856 el Estatuto Orgánico Provisional de la República menciona en su artículo 33 que: “En esta clase de contratos y en los de

aprendizaje, los padres, los tutores, o la autoridad política en su caso fijaran el tiempo que han de durar no pudiendo exceder de las cinco horas en que diariamente se ha de aplicar al menor: y se reservaran el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o maestro use de malos tratamientos para con el menor, no prevea sus necesidades según lo convenido, o no se le instruya convenientemente”.

Este método dio lugar a que los aprendices fueran explotados sin compasión alguna y a pesar de esas situaciones anómalas, se puede afirmar que estos eran auténticos mecanismos de instrucción elemental que por supuesto tendían a adaptar a los trabajadores a una actividad productiva.

Desde aquel tiempo, el concepto de capacitación y adiestramiento, como proceso de enseñanza-aprendizaje ha ido transformándose conforme han aparecido nuevas técnicas pedagógicas y didácticas.

El desarrollo de la industria a fines de la pasada centuria y en los albores de la presente, motivó que la tarea de capacitar y adiestrar a los trabajadores se formalizara, ya que comenzaba a existir gran demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaba la tecnología y la expansión de las empresas.

Por estas razones aparecieron nuevas disposiciones legales que pretendieron reglamentar las actividades de capacitación y adiestramiento.

En 1870 el Código Civil destinaba un capítulo al aprendizaje, y la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su título tercero normaba el contrato de aprendizaje.

Por desgracia los intentos por reglamentar adecuadamente la formación profesional resultaron en cierta forma estériles, hasta antes de 1978, época en la que el entonces Presidente de la República Lic. José López Portillo elevó a rango constitucional el derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados por parte de la empresa.

En el mismo contexto, La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional promulgada el 18 de agosto de 1931, creó el contrato aprendizaje en su título III, haciéndolo consistir en el contrato en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en arte u oficio y la retribución convenida, podrían celebrar el contrato de aprendizaje de sus hijos mayores de 12 años que quisieran aprender a trabajar.

A través de este dispositivo la ley pretendió reglamentar de manera muy elemental la formación profesional, término que engloba la capacitación y adiestramiento.

4.2 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DEL TRABAJADOR.

El primer párrafo del artículo 153-A del ordenamiento laboral vigente, estatuye que “Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo”.

Al respecto algunos tratadistas han sostenido que es un error considerar que en materia de capacitación y adiestramiento solo se originan obligaciones para los patrones.

Observaciones que me parecen muy acertada, sin embargo del más somero análisis del artículo 153-Bis que reglamenta esta materia se desprende que la obligación patronal, en comento, no se complementa con otra obligación paralela de los trabajadores de capacitarse y adiestrarse.

En esta materia parecería lógico que si el propósito que se persigue es precisamente el de obtener la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se les hubieran señalado algunas obligaciones que tendieran al cumplimiento por su parte de las normas legales, de manera de hacerlas más eficientes.

Sin embargo, como frecuentemente ocurre en la expedición de normas legales en materia laboral, los trabajadores se les señalan exclusivamente derechos y prácticamente ninguna obligación, desaprovechando una y otra vez las oportunidades que se presentan de exigir del trabajador mayor

responsabilidad y cumplimiento a una serie de obligaciones que elementalmente le correspondieran.

Sobre este aspecto ya con anterioridad mencione que la obligación patronal de capacitar y adiestrar tal y como está establecida en el artículo reglamentario de la materia, está sujeta a una condición:

LA BUENA DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA RECIBIR LA INSTRUCCIÓN.

Todo hace suponer que al estar condicionada la susodicha obligación, lo que se pretende es que a los trabajadores no se les cargue sobre sus actividades laborales, la de capacitarse y adiestrarse; evidentemente que con esta manera de pensar debe pensarse que también el trabajador sea considerado como hombre de responsabilidades sociales, y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente; porque es realidad que en nuestro país se incrementa la productividad, obligándose a los trabajadores a que se preparen y no sigan adoptando actitudes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos.

Resulta indispensable una reforma a la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que se establezca la obligación correlativa al derecho que tienen los trabajadores de recibir la capacitación y adiestramiento adecuados y de calidad.

En tanto esta reforma se lleva a cabo y como una solución inmediata para lograr que estos se adiestren y capaciten, tomando en cuenta que el

reglamento interior del trabajo es de observancia obligatoria tanto para el trabajador, como para el patrón, pudieran incluirse en dicho reglamento, disposiciones referidas a la formación profesional, mismas que son escasas, por no decir inexistentes dentro de la legislación actual.

4.3 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR.

En el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo se le imponen al trabajador obligaciones (si es que pudiera llamárseles así) en lo relativo a capacitación y adiestramiento.

Este dispositivo señala a la letra:

“ARTÍCULO 153-H. LOS TRABAJADORES A QUIENES SE IMPARTA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO ESTAN OBLIGADOS A:

I. ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPO Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO;

II. ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, Y CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS; Y,

III. PRESENTAR LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE APTITUD QUE SEAN REQUERIDOS.”

Es así como el citado artículo señala como obligaciones de los trabajadores el asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que imparten la mencionada capacitación y cumplir con programas respectivos presentando los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos. Es decir, obligaciones de carácter teórico, que relativamente pudieran considerarse obligaciones como tal, en la medida en que la propia ley no establece ninguna medida coercitiva o sanción para hacer que se cumpla con ellas. En otras palabras, si algún trabajador deja de asistir puntualmente a los cursos, de atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, no debe temer, conforme a la ley, que pueda ser objeto de sanción de naturaleza alguna.

Es necesario destacar que la ley federal de trabajo no menciona las consecuencias legales que se pudieran producir si los trabajadores incurren en el incumplimiento de estas obligaciones y esto es una gran deficiencia de la ley laboral conviene que a la brevedad se precisen las consecuencias legales que se generarían en los supuestos de incumplimiento.

4.4 OBLIGACIÓN PATRONAL CONDICIONADA: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La obligación que la ley federal del trabajo les impone a los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, estará sujeta a una condición que a decir del criterio de Néstor De Buen Lozano:

“No se trata de una simple obligación legal a cargo de los patrones, sino de una obligación condicionada al correspondiente ejercicio del derecho correlativo por parte bien de los sindicatos, bien de la coalición de los trabajadores.”

Esta idea expresada en otras palabras nos indica que si los trabajadores no ejercitan el derecho que tienen para capacitarse y adiestrarse, el patrón de ninguna manera podrá obligarlos a celebrar los convenios respectivos y no violara por ello la ley, o que contando, el patrón, con los planes y programas de capacitación y adiestramiento ya aprobados incluso, se niegue el trabajador a recibirla y no por ello el patrón o trabajador violara la ley.

Cabe mencionar que si el trabajador no ejercita el derecho que tiene para capacitarse y adiestrarse, tiene la obligación de acreditar que cuenta con los conocimientos bastantes de la labor que desempeña dentro de la empresa con las constancias de habilidades respectivas.

Por otra parte, se ha afirmado también, erróneamente por cierto, que esta obligación patronal está sujeta a una modalidad, misma que consistente en que los patrones única y exclusivamente están obligados a capacitar y adiestrar a sus trabajadores en sus labores que desempeñan dentro de la empresa y más concretamente en su puesto de trabajo.

Criterio que a mi particular punto de vista es de considerarse erróneo, puesto que, el artículo 153-E, en su párrafo final dispone: *“Así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la*

ocupación que desempeña, en cuyo puesto, la capacitación se realiza fuera de la jornada de trabajo.”

Bajo este párrafo podemos afirmar dos aspectos de suma importancia:

- a) Que el trabajador se pueda capacitar y adiestrar en actividad distinta a la labor que desempeña normalmente en la empresa, y
- b) La posibilidad de que el trabajador reciba información profesional en una activada distinta a la normal de al empresa, específicamente de aquellas empresas que por la naturaleza de los trabajadores tienen una expectativa a desaparecer o cerrar en cierto periodo de tiempo.

Debe ser recomendable que la capacitación y el adiestramiento proporcionado, fueran acorde con los requerimientos locales o regionales, para que llegado el caso de la desaparición o cierre del negocio o empresa, los trabajadores no tuvieran problema alguno para incorporarse a otra industria o actividad.

4.5 COMISIONES MIXTAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

En las empresas debe existir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento integrada por igual número de representantes del patrón y los trabajadores siendo uno por cada parte cuando en la empresa tenga menos 20

trabajadores 3 por cada parte cuando sean más de 20 trabajadores pero menos de 100 y 5 de cada parte cuando haya más de 100 trabajadores en la empresa.

La comisión tiene por objeto vigilar la instrumentación y operación de los sistemas y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación o el adiestramiento de los trabajadores así como sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos.

Las autoridades laborales cuidaran de que se integre la comisión que funcione con oportunidad y vigilara el cumplimiento de la obligación patronal de capacitación o adiestramiento a los trabajadores

4.5.1 CREACIÓN DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Resulta interesante señalar que la ley federal del trabajo establece que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilan la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como las medidas tendentes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Es responsabilidad de las autoridades laborales cuidar que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen

oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

La STyPS puede convocar a patrones, sindicatos y trabajadores a que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

II. Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Asimismo, la STyPS debe fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

El registro de las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación se otorga a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

1) Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

2) Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la STyPS, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento.

3) No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años.

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

IV. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

VI. 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*.

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

El registro concedido puede ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En el procedimiento de revocación, el afectado puede ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

4.6 DERECHO DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad se debe de pagar siempre que sea separado el trabajador de su empleo, por cualquier causa, excepto cuando existe renuncia

voluntaria con menos de 15 años de servicios. Así que se debe pagar en casos de:

1. Rescisión de la relación de trabajo sin **responsabilidad** para el trabajador.

2. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón (“Despido Justificado”).

3. “Despido Injustificado”

4. Muerte del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto por los siguientes preceptos de la Ley Federal del Trabajo:

*“...**Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

*III. La prima de antigüedad **se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;***

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda...

...**Artículo 485.-** La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

...**Artículo 486.-** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas

geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos...”

4.7 COMENTARIOS SOBRE ASPECTOS SOBRESALIENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo indica que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento.

En mi particular concepto, debe entenderse que este dispositivo legal no distingue clase social, puesto, nivel jerárquico o actividad económica, sino que el derecho a recibir capacitación y adiestramiento lo tienen todos, no obstante que exista un tercero dentro de la relación laboral (intermediario) ya que este al contratar servicios individuales para la realización de diversas actividades, **aun cuando sean realizadas en diferentes empresas, deberá capacitar a su personal para cuales quiera de las actividades asignadas.**

CAPÍTULO QUINTO

CAPÍTULO QUINTO.

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

Debemos decir que son varios los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren a la capacitación y adiestramiento; sin embargo creo que no son suficientes ni específicos dentro del tema que atacamos. El artículo 3o. consagra el interés social de promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El presente artículo hace un estudio del estado del arte de la legislación en materia de capacitación y adiestramiento en México, así como de los programas, consejos y sistemas existentes al respecto. Luego de señalar algunos desafíos que debe afrontar la formación profesional en el país, debe señalarse la importancia de contar con una capacitación y adiestramiento a lo largo de la vida del trabajador, la cual, propone, debe desarrollarse en tres niveles profundamente relacionados, además de señalar el papel que deben jugar los actores sociales y la necesidad de evaluar permanentemente a las entidades y a los programas encargados de la formación profesional.

Artículo 25, fracción VII, señala que los trabajadores deben ser capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto por la LFT. El artículo 159 habla de la cobertura escalafonaria. Se adapta el

trabajo de menores a las nuevas reglas de la capacitación y el adiestramiento; se modifican las reglas concernientes a los contratos colectivos para incluir la formación profesional y se incluye en la LFT el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La LFT, en su artículo 153, incisos A a X, regula la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, 3 entendiéndose por capacitar a la formación, preparación en el ámbito de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, y por adiestramiento a la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo.

La LFT señala que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5.1.1 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

En esta apartado consagrado también en la Ley Federal del Trabajo, debemos abordar el tema patronal; quienes estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes de puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Las vacantes definitivas, provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, con el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

5.2 LA OBLIGACIÓN DE CAPACITAR Y ADIESTRAR.

Es obligatorio para el patrón capacitar y adiestrar a sus trabajadores, teniendo como objeto, principalmente (artículo 153):

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Según señala Héctor-Hugo Barbagelata, el concepto de formación profesional o de capacitación es polémico y variable, pese a las reservas que derivan de cuanto acaba de señalarse, la propia indefinición de los términos y la

vaguedad del contorno de las figuras, habilita a manejar como homogéneas las expresiones *capacitación* o más propiamente el binomio *capacitación-adiestramiento* y *formación profesional*, o al menos con aquellas acciones de formación profesional que toman a su cargo, voluntariamente o por mandato de la ley, los empleadores o patrones.

III. Prevenir riesgos de trabajo.

IV. Incrementar la productividad.

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la STyPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica, será sancionado sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

5.2.1 LUGAR DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y el adiestramiento se deben impartir dentro del centro de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada. Esto puede variar siempre y cuando patrón y trabajador se pongan de acuerdo y manifiesten su conformidad.

La capacitación y el adiestramiento son supervisadas por la STyPS; como Secretaría, tiene la obligación de registrar todos los planes y programas que se van a aplicar a los trabajadores.

La capacitación y el adiestramiento se debe realizar ya sea por personal de la empresa o bien por instructores especializados (escuelas, instituciones u organismos) que deben encontrarse debidamente registrados ante la STyPS.

Los patrones pueden convenir con los trabajadores en que la capacitación o el adiestramiento se proporcionen dentro de la misma empresa, fuera de ella, por conducto de personal propio, por instructores o instituciones especializadas, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la STyPS.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deben estar autorizadas y registradas por la STyPS.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores pueden formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o abarcar a una rama industrial o actividad determinada.

Como ya se ha mencionado los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

5.3 CERTIFICACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento tienen el derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se deben hacer del conocimiento de la STyPS, por conducto del correspondiente comité nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores.

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir la capacitación por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, debe acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar la suficiencia

que señale la STyPS. En este último caso, se debe extender a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador puede acreditar haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la STyPS, para su registro y control, las listas de las constancias que hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en la que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento respectiva, acreditará para cuál de ellas es apto.

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, deben ser inscritos en los registros cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el catálogo nacional de ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

5.4 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO FRENTE A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

A la STyPS, según se desprende de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, le corresponden las siguientes actividades en materia de promoción del empleo, colocación de trabajadores, capacitación o adiestramiento:

1) En materia de promoción de empleos y registro de constancias de habilidades laborales:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana.

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.

c) Formular y actualizar permanentemente el catálogo nacional de ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo.

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las entidades federativas.

h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos le encomienden en esta materia.

2) En materia de colocación de trabajadores:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los

solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos.

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas.

c) Vigilar que las agencias privadas cumplan las obligaciones que les imponen la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la Federación y las entidades federativas.

f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos le encomienden en esta materia.

3) En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el 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 señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que corresponda.

d) Autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, y supervisar su correcto desempeño.

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

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional.

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por el incumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar.

h) Coordinarse con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos le encomienden en esta materia.

4) 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) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos le confieran en esta materia.

CAPÍTULO SEXTO

CAPÍTULO SEXTO.

EFFECTOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL ÁMBITO LABORAL.

6.1 CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

Este aspecto es sumamente importante referente al tema que se trata, toda vez que, en el presente capítulo se resolverán en su mayoría los cuestionamientos que me llevaron a la actual investigación y estudio de los temas tratados con anterioridad; comenzaremos por mencionar los dos puntos de vista en que se pretende analizar, los cuales son:

1.- ¿Qué sucede si el incumplimiento es por parte del patrón?

Partiendo de este primer supuesto, cuando el patrón es quien cumple con esta obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, las consecuencias que devienen, son indudablemente sanciones de carácter económico que afectan a la economía de la empresa. En efecto el artículo 878 fracción IV de la ley laboral establece una sanción económica, consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, patrón que no cumpla con la fracción XV del artículo 132 y establece precisamente la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. El citado precepto expresa que si la regularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello, la multa se duplicara.

Sin embargo dicha sanción no es garantía suficiente de cumplimiento, ya que para una empresa de grandes recursos económicos, la cantidad resultante de multiplicar 315 por el salario diario mínimo vigente, y que dicho sea de paso

es la máxima sanción por reincidencia, no representa económicamente hablando un gravamen considerable, tal vez para las empresas pequeñas si lo sea pero generalmente, como así sucede en la práctica, muchas veces estas mediante cohecho salvan las sanciones económicas que se les pudieran imponer por el incumplimiento de esta obligación constitucional.

2.- ¿Qué sucede si el trabajador se niega a recibir la capacitación y el adiestramiento?, o por el contrario sí acepta recibirla pero no lo tomado con seriedad.

Bajo este supuesto, como ya dijimos con anterioridad, si algún trabajador deja de asistir puntualmente a los cursos de atenderá indicaciones de las personas que imparten la capacitación y el adiestramiento o de presentar los exámenes de evaluación de conocimiento, este no debe temer a ninguna sanción seria que representa una amenaza para perder su empleo, pues conforme a la ley no se le aplica sanción alguna.

Y en caso de que le fuera aplicada alguna sanción, por las razones arriba expuestas, sería la de no poder ser ascendido a puestos inmediatos superiores dentro de la empresa, pero de ningún modo podrá ser suspendido mucho menos despedido o destituido de su puesto de trabajo.

Sobre este segundo aspecto cabria hacer el siguiente comentario: si se ha de contemplar con seriedad un sistema de capacitación y adiestramiento, de alguna manera debe exigirse de los trabajadores, que acepten se capacitados y adiestrados, dando cumplimiento a estas obligaciones mínimas que la ley les señalo, ya que de otra manera, si los trabajadores son libres de asistir o no puntualmente a las capacitaciones proporcionadas por el patrón, sin que su

omisión tenga consecuencias de ninguna naturaleza o si son igualmente libres de no atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación e inclusive, en casos extremos, ninguna responsabilidad adquieren por impedir su propia capacitación y adiestramiento y la de sus compañeros mediante bromas y juegos y alteraciones de disciplina, nos e trata en realidad entonces de que los trabajadores sean capacitados y adiestrados, sino simple y sencillamente, de que las empresas tengan una obligación más en materia laboral de la que los trabajadores y los sindicatos podrán disponer libremente, desperdiciando tiempo, dinero y esfuerzo, lo que no podemos aceptar en materia alguna, especialmente tratándose de una metería como la laboral y del alto valor que desde el punto de vista social puede tener para el país entero el cumplimiento de esta obligación en forma adecuada.

En este orden de ideas es lamentable que nos e hubiera aprovechado en forma alguna la reglamentación que se estableció en la ley federal de trabajo para haber señalado un mecanismo coercible que obligara a los trabajadores a aprovechar invariablemente el esfuerzo que se exigen de las empresas en el cumplimiento de la ley para impartir capacitación y adiestramiento adecuados.

Finalmente atendiendo al breve análisis de estos dos puntos de vista, a los que he hecho referencia, estimo en lo personal que debió haberse señalado en la Ley Federal del Trabajo el mecanismo coercible adecuado de forma expresa, para que tanto la empresa como el trabajador no pudieran eludir sus obligaciones relativas a la capacitación y adiestramiento, a la primera de proporcionarla y el segundo de recibirla.

CONCLUSIONES

Daremos inducción a lo referente, realizando una pregunta de carácter muy singular, la que recaen en lo siguiente: ¿Es posible, jurídicamente, que una junta de conciliación y arbitraje declare rescindido un contrato individual de trabajo?, lo anterior por las causas que puedan generarse del el incumplimiento patronal de la obligación constitucional de capacitar y adiestrar a sus empleados, o por el contrario, si es el trabajador quien se negó a recibirla no obstante la inversión económica que la empresa realiza para dar cabal cumplimiento a la obligación de ley, o bien que recibéndola en trabajador, no le dé la atención debida a las instrucciones del capacitador o la personal encargado de tal circunstancia, así como negarse a presentar los exámenes de evaluación que pudieran aplicársele o finalmente que se niegue a recibirla.

Sobre lo anterior, y basados en la presente investigación del tema, asimismo en la recopilación de leyes laborales de distintas épocas y diversos autores que comentan sobre el aspecto tratado en la presente, es de concluir que dentro de la legislación laboral vigente, particularmente en los artículos 47 y 51 no se contempla la rescisión del contrato individual de trabajo por los aspectos mencionados con anterioridad; los numerales mencionados versan al tenor de lo siguiente:

“Artículo 47. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido. (...)

Artículo 51. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:*

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

En tal circunstancia, en el **capítulo III BIS nombrado como de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores pertenecientes a la Ley Federal del Trabajo**, se deben de analizar los artículos 153-A, B, C y D, donde se indica que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento y demás circunstancias referentes a esos rubros; los señalados numerarios marcan a la letra lo siguiente:

“Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

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

Artículo 153-B. *La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.*

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Artículo 153-C. *El adiestramiento tendrá por objeto:*

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Artículo 153-D. *Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:*

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.”

A mi particular concepción, debe entenderse que estos dispositivos legales no distingue clase social, puesto, nivel jerárquico o actividades económica, sino que el derecho a recibir capacitación y adiestramiento es general, es decir, para todos, no obstante que pudiera existir un tercero dentro de la relación laboral (intermediario) ya que este al contratar servicios individuales para la realización de diversas actividades, aun cuando sean realizadas en diferentes empresas, deberá capacitar a su personal para lograr el desempeño de cuales quiera de las actividades asignadas.

Por otra parte y sin abandonar el análisis que realizado de los multicitados numerales, en ningún supuesto excluye al trabajador para poder otorgar la capacitación y adiestramiento a otros trabajadores, antes bien lo obliga, tal es el caso que se genera obligación inherente de omisión en caso de no hacerlo si esto es ordenado por el patrón o se encuentra pactado dentro de sus actividades; y en el caso del trabajador tampoco debe entenderse o tergiversarse lo citado en párrafos precedentes, toda vez que la ley le otorga ese derecho para así poder mantener la relación laboral o ascender en el escalafón, pero como lo dice el tema del presente instrumento, también le obliga a recibir la capacitación y adiestramiento cuando el patrón le considere para tal circunstancia.

Finalmente empatando los artículos citados con anterioridad de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse del presente documento que en la materia tratada y la Ley que se encarga de regularla, no obstante haber sufrido modificaciones en fechas cercanas a la presentación de esta investigación, a consideración de este pasante debe ajustarse en los citados artículos para que se encuentre dotada de argumentos jurídicos contundentes con la finalidad de salvaguardar los derechos y hacer cumplir las obligaciones de quienes intervienen en la relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

BARBAGELATA, Héctor-Hugo, La legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho latinoamericano,

México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1981, pp 151.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima novena edición, Ed. Porrúa, México 2003. pp776

DEL BUEN, L. Néstor, Derecho del trabajo Tomo I, décima séptima edición, Ed. Porrúa, México 2003, pp 931

DE BUEN, L. Néstor, Derecho del trabajo, México, Porrúa, 1999, p. 282.

DEL BUEN, L. Néstor, Derecho del trabajo Tomo II, décima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 2003, pp 920

GÓMEZ GOTTSCALK, BERMÚDEZ, Curso de derecho de trabajo II, primera edición, Cárdenas Editor, México 1979, pp 938

MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín Teoría de las obligaciones, sexta edición, Ed. Porrúa México 1999, pp 474

O. BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, trigésima sexta edición, Ed. Porrúa, México, 2004, pp 814

R. MUÑOZ, Ramón, **Derecho del trabajo**, Ed. Porrúa, México 1983, pp 450

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, **La capacitación y el adiestramiento en México: regulación, realidades y retos.** Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2008, pp 58.

TENA RAMÍREZ, Felipe, **Derecho Constitucional Mexicano**, vigésima segunda edición, Ed. Porrúa, México 1987, pp 648

WILLIAM B. W, JR. Y HEINTH DAVIS. **Administración De Recursos Humanos.** Ed. Mc. Graw Hill, pp 296.

LEGISLACIÓN

Estados Unidos Mexicanos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Estados Unidos Mexicanos Ley Federal del Trabajo

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

OTRAS FUENTES

Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Ed. España 2012.

Diccionario Jurídico

www.juridicas.unam.mx