



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa

070616

Análisis comparativo entre la Legislación del Contrato de Aprendizaje de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la Legislación en Materia de Capacitación y Adiestramiento de 1978

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a n :

ESPINO NAVARRETE, MARIO ALBERTO
HERNANDEZ SÁNCHEZ LEONOR
RIVERA HERNANDEZ NONEMI

070616

"La sociedad es sólo una resultante de las fuerzas de sus individuos; según éstos se organicen, podrán producir una acción intensa o débil, o neutralizarse por la oposición y la obra total participará siempre del carácter de los que concurren a crearla".

GANIVET

CON CARÍÑO

A MI MADRE, HERMANOS

Y A MI ESPOSA NOHEMI

Por su apoyo y cooperación en
mi desarrollo profesional.

Mario Alberto

CON CARÍÑO A MIS PADRES,
HERMANOS, A MI ESPOSO LUIS

Por su apoyo y cooperación en mi
desarrollo profesional.

Leonor.

Y con un agradecimiento muy especial
a mis abuelas Natividad y Leonor.

CON CARÍÑO

A MIS PADRES, HERMANOS

Y A MI ESPOSO MARIO

Por su apoyo y cooperación en
mi desarrollo profesional.

NOHEMI

Titular de Area de Administración:

Profr. Mirivaldo A. Rosim Ciola

Titular del Seminario de Investigación:

Profr. Georges Rouvalis Papadoyannis

Queremos hacer patente nuestro agradecimiento
al Licenciado Carlos Morales y De la Vega,
por las valiosas observaciones y sugerencias
que emitió para mejorar este trabajo.

I N D I C E

Pág.

<u>INTRODUCCION</u>	1
<u>MARCO TEORICO</u>	5
<u>METODOLOGIA</u>	19
<u>I. EVOLUCION DE LA CAPACITACION</u>	29
I.1 Desarrollo histórico de la capacitación	29
I.2 La capacitación en el México Precolombino	36
I.3 El aprendizaje y la capacitación en el México Colonial e Independiente	40
<u>II. CONTRATO DE APRENDIZAJE</u>	55
II.1 Generalidades	55
II.2 Antecedentes	57
II.3 Proceso de formación de la Ley Federal del Trabajo de 1931	72
II.4 Contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931	91
II.5 Ventajas, desventajas, limitaciones y repercusión social del contrato de aprendizaje	96
II.5.1 Ventajas	96
II.5.2 Desventajas	98

	Pág.	
II.5.3	Limitaciones	100
II.5.4	Repercusión social	101
II.6	Supuesta crisis del contrato de aprendizaje	104
II.6.1	Definición y concepto de aprendizaje	115
II.6.2	Polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje	118
III.	<u>MANIFESTACIONES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO</u>	133
III.1	Generalidades de la capacitación y adiestramiento	133
III.1.1	Antecedentes	140
III.1.2	Marco legal	150
III.2	Ventajas, desventajas y limitaciones de la capacitación y el adiestramiento	199
III.2.1	Ventajas	203
III.2.2	Desventajas	232
III.2.3	Limitaciones	239
III.3	Repercusión social de la capacitación y el adiestramiento	266

	Pág.
III.3.1 Trabajadores	266
III.3.2 Empresas	271
III.3.3 Gobierno	273
IV. <u>ANALISIS COMPARATIVO DEL CONTRATO DE</u>	
<u>APRENDIZAJE Y LA CAPACITACION Y</u>	
<u>ADESTRAMIENTO</u>	283
<u>CONCLUSIONES</u>	297
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	306

INTRODUCCION

Las causas que dieron origen a la realización de este Seminario de Investigación Documental o de Gabinete, fueron dos: una de ellas es acreditar la prueba escrita que estamos obligados a presentar para obtener el título de Licenciado en Administración, la otra obedece al deseo de plantear algunas reflexiones y juicios en torno a la capacitación y adiestramiento en forma parcial, tomando como precedente el Contrato de Aprendizaje, procurando no llegar a establecer planteamientos de índole técnico-jurídico. El deseo al que aspiramos con este trabajo es colaborar en el esclarecimiento del tema, pues existe un desmedido desconocimiento de los antecedentes de la capacitación y el adiestramiento, así como sobre la mejoría, inconveniencia, trascendencia y restricción del contrato de aprendizaje y sobre la legislación de la capacitación y el adiestramiento.

Consideramos que tanto la clase trabajadora como los empresarios deben tener amplio conocimiento de lo que para ellos representan las normas establecidas por el legislador en esta materia. En forma regular se ha venido considerando a la capacitación y al adiestramiento de manera perpleja, de ahí la imprescindible e ingente necesidad de establecer algunas posibles respuestas que ayuden a

tener un mayor conocimiento de la realidad y a conocer el impacto de la misma.

Aunque hasta el momento se han realizado una serie de investigaciones sobre el contrato de aprendizaje y legislación de capacitación y adiestramiento, ninguna ha sido realizada en los términos que pretendemos establecer en este seminario, pues cabe enfatizar que el objetivo que pretendemos con esta investigación es que sirva como punto de apoyo para que toda persona involucrada o interesada en el tema pueda entender, conocer y manejar más fácilmente los principios más fundamentales que sustentan al contrato de aprendizaje y a la capacitación y adiestramiento.

Consideramos que el presente trabajo responde en parte al escepticismo que hoy en día todavía subsiste, fundamentalmente en trabajadores y empresarios.

La investigación contiene cuatro capítulos, que van de lo general a lo particular.

En el Capítulo I se establece en forma general el desarrollo histórico de la capacitación desde que el hombre en la faz de la tierra, señalando las etapas de mayor trascendencia como son: la capacitación en el México Precolombino, así como el aprendizaje y la ca

pacitación en el México Colonial e Independiente.

En el Capítulo II se plantean algunas de las generalidades más importantes del contrato de aprendizaje; dentro de éstas se enuncian entre otras, los antecedentes del contrato de aprendizaje así como su establecimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1931. También se determinaron las ventajas, desventajas y limitaciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hacia los aprendices y patrones. Asimismo, se señaló la repercusión social del contrato de aprendizaje y la supuesta crisis del mismo.

En el Capítulo III se establece el origen y desarrollo de la legislación de la capacitación y adiestramiento; se le define y se establecen algunas críticas en torno a las distintas definiciones. Se señala que la capacitación y el adiestramiento ocasiona ventajas y desventajas para el trabajador y patrones, asimismo se plantea que las normas establecidas por el legislador representan para los patrones y trabajadores ciertas limitaciones trascendiendo éstas en la obligación y derecho de los patrones y trabajadores respectivamente. Se apunta que la capacitación y el adiestramiento producen una repercusión social en los trabajadores, patrones y fundamentalmente en el gobierno, la cual tendrá trascendencia en la sociedad en general.

El cuerpo capitulario concluye con el Capítulo IV, en donde presentamos algunas congruencias y discrepancias en torno al contrato de aprendizaje y a la legislación de la capacitación y adiestramiento.

Cabe hacer notar que los temas que en este seminario se presentan, no se exponen con la suficiente profundidad que cada uno de ellos requiere, puesto que éstos demandan amplios y profundos estudios, sin embargo, creemos haber realizado los planteamientos fundamentales para motivar y conducir a los interesados en estos temas a que realicen investigaciones afines a éste, o a ahondar sobre los mismos temas, ya que el presente trabajo no abarca todo el estudio y análisis que los temas requieren.

MARCO TEORICO

La historia nos indica que el ser humano, desde que existe, se encuentra aprendiendo. Primero requiere satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual posteriormente podrá dar respuesta a aquellas necesidades que su mismo desarrollo necesite.

A través de ese desarrollo, ya adquiriendo los elementos con los cuales podrá comprender el mundo que lo rodea y dentro del cual se ubica. Asimismo, ve como una necesidad el integrarse a otros hombres a fin de poder llevar a cabo algunas necesidades que por su naturaleza efectuaba con menor prontitud. Los conocimientos que la misma experiencia le va formando, los transmite a sus descendientes; esto cambia según el arte u oficio al que se dedique. De esta manera surge la inquietud del hombre por transformar y adaptar los recursos que le ofrece la propia naturaleza, según sus necesidades.

Aunque en un principio la transmisión de conocimientos se hacía dentro del seno familiar y sólo existía un arte u oficio por grupo, se pretendía cada vez mejorar la forma de realizarlo, tanto en calidad como en cantidad.

Como el hombre no es un ser estático sino dinámico, evoluciona a la par con los cambios que su medio le exige.

Teóricamente, la transmisión de habilidades, conocimientos y actitudes de padres a hijos, representa formalmente un sistema de aprendizaje, que como tal viene a establecer una relación personal entre el que enseña y el que aprende.

Para subsistir, el hombre necesariamente crea y desarrolla actividades a las cuales se conoce como trabajo. Si para llevar a cabo un trabajo se requiere de la enseñanza llamada aprendizaje, concluimos que éste es innato al hombre desde su origen.

Desde el momento en que el hombre se incorpora al trabajo el aprendizaje tiene una finalidad importante, la de dar la solución correspondiente a los problemas que surjan en el trabajo.

Dentro de la relación de enseñanza conocida como aprendizaje se ubica el que enseña, también llamado instructor y el que aprende, llamado aprendiz. El instructor, la mayoría de las veces, fuera del seno familiar, era el propio patrón del centro de trabajo quien establecía una especie de convenio con el aprendiz o representante tutelar del mismo. Desde luego que las ventajas del patrón sobre el aprendiz eran enormes, debido a que tenía amplia libertad para establecer las condiciones en que sería admitido.

Sin embargo, ese, por decirlo así, "sistema", era un camino obligado para el aprendiz, como lo sostiene el maestro Mario de la Cueva: "no sólo para aprender un oficio sino también para ingresar a la corporación", ^{1/} se le da el nombre de corporación a la unión de individuos de una misma profesión y oficio en defensa de sus propios intereses.

El sistema de aprendizaje representaba para el que aprendía la oportunidad de adquirir los conocimientos que la misma práctica le proporcionaba, situación difícil de adquirir por cuenta propia debido a las limitaciones socioeconómicas y políticas por las que atravesaba el país.

Al convenio celebrado entre el patrón y el aprendiz para la adquisición de conocimientos se le denominaba Contrato de Aprendizaje, (única forma en que el individuo adquiere la preparación para desempeñar un arte u oficio).

El Contrato de Aprendizaje tuvo necesidad de ser reglamentado, debido a que la clase trabajadora manifestó sus inconformidades a través de distintas manifestaciones, bien con paros laborales, bien con huelgas prolongadas, desde luego contando con un apoyo representado por los sindicatos o coaliciones en pro de la defensa de

^{1/} Cueva, Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, México: Porrúa, 1954, Tomo I (4a. ed.) p. 878.

sus derechos, sobre todo para combatir los abusos patronales hacia ellos mismos así como hacia los aprendices que afanosos de contribuir a la disminución de las cargas familiares, prestaban sus servicios y nunca pasaban de ser simples aprendices, Hernáiz Márquez señala que la decadencia del aprendizaje se debe "a que las familias trabajadoras, necesitadas, envían a sus hijos menores al campo laboral a fin de incrementar su ingreso familiar";^{2/} el convenio establecido marcaba que podrían adquirir, con base a su experiencia, la categoría de ayudante de maestro, o bien de trabajador de una rama determinada.

Con la intervención del gobierno mexicano, y la participación de la iniciativa privada, el legislador reglamenta el Contrato de Aprendizaje en el Título III de la Ley Federal del Trabajo, en 1931.

La incansable perseverancia de la clase trabajadora por ver plasmados sus intereses en un documento de carácter legal normativo para que los patronos respetaran la calidad del ser humano como trabajador, se vio culminada con la legislación de dicha ley, efecto de un largo proceso de elaboración.

Sin embargo, a pesar de haber sido reglamentado el Contrato de Aprendizaje, en su esencia era ambiguo, ya que no se define con

^{2/} Hernáiz Márquez, Conceptos fundamentales de Derecho del Trabajo, México: Porrúa, 1970, p. 270.

claridad su vigencia, sólo se señalaba que una de las partes era la que se comprometía a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida; encontramos que tiene semejanza y a la vez diferencia con un contrato individual de trabajo como lo sostiene Euquerio Guerrero que nos dice que la semejanza incide en que "el trabajador y el aprendiz están obligados a prestar sus servicios personales; su diferencia es que el trabajador recibe la retribución convenida, que es el salario y el aprendiz, además de la retribución convenida, recibe enseñanza en un arte u oficio".^{3/} Nosotros consideramos que efectivamente esas son sus diferencias y semejanzas, sin embargo diferimos en el punto de la retribución, ya que un salario por mínimo que fuera no se compararía con el pago que en dinero o en especie recibía el aprendiz por la prestación de sus servicios, o como nos dicen Luis Palacios Román y Alicia Loyola Campos, "el aprendiz como tal debe trabajar para adquirir la práctica profesional y compensar el servicio docente que recibe el patrón, limitándose a cumplir las órdenes que de éste reciba".^{4/}

3/ Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1963, (2da. edición), p. 66.

4/ Palacios Román, Luis, La evolución del aprendizaje y su reglamentación, Subdirección de Formación Profesional, México: 1978, p. 7.

No hay pruebas que nos indiquen el cumplimiento del Contrato de Aprendizaje, a pesar de tener como antecedente directo la regulación de las relaciones obrero patronales, mediante el Artículo 123 Constitucional, pues dicho cumplimiento se dejó a la voluntad de los particulares, sin que exista noticia alguna sobre la intervención de las autoridades, ni de instituciones reguladoras, ni de sindicatos, en atención a las disposiciones que reglamentaban dicho contrato, lo cual se prestó en gran medida a la prolongación indefinida de la condición del aprendiz, que a pretexto de enseñanza, no tenía finalidad clara, ni medios, ni sistemas preestablecidos, dando la imagen de ser el instrumento que permitía a las empresas pagar menos del salario mínimo.

En torno al concepto del Contrato de Aprendizaje giran varias definiciones, hay quienes lo ven únicamente como un contrato de educación en donde la remuneración no tiene objeto de ser considerada, debido a que con la sola instrucción en un arte u oficio, el patrón paga los servicios proporcionados por la fuerza de trabajo del aprendiz.

Nosotros diferimos de quienes consideran que el Contrato de Aprendizaje es sólo un contrato de educación, e incluso de que el aprendiz no debía recibir remuneración, debido a que ciertamente la

educación se obtiene en las aulas escolares, donde el que aprende tiene que pagar por ello a un instructor; sin embargo, este último no se ve beneficiado con los conocimientos que adquiere el instruido como es el caso de los patrones, quienes utilizaban la mano de obra del que aprendía el oficio o arte, con el propósito de mejorar e incrementar su producción, estableciendo un tiempo determinado para la adquisición de dicho conocimiento tal como lo indica Euquerio Guerrero, "que por su propia naturaleza el Contrato de Aprendizaje no puede tener una duración indefinida, toda vez que su objeto es preparar a los trabajadores que estén en aptitud de desempeñar determinadas labores que requieren conocimientos especializados y es lógico que la adquisición de los mismos se limite a cierto tiempo transcurrido, en el cual los trabajadores han adquirido la preparación necesaria, por no ser razonable imponer al patrón la carga de proporcionar enseñanza indefinida a quienes no sean capaces de asimilarla".^{5/} Sin embargo, como consecuencia de la carencia en los elementos esenciales del Contrato de Aprendizaje reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sobre todo en focados a las condiciones del país, se hizo necesario terminar con la explotación de que eran víctimas los aprendices a fin de proporcionar al trabajador los conocimientos que le permitieran ejecutar

^{5/} Guerrero, Euquerio, op.cit., p. 169

mejor su trabajo, así como enfrentarse al desarrollo de los medios de producción, por lo que se creó la necesidad de abandonar el Contrato de Aprendizaje, regulando la relación entre el avance tecnológico y la capacitación de la fuerza de trabajo.

El Contrato de Aprendizaje vino a representar un antecedente para legislar las relaciones laborales en materia de capacitación y adiestramiento, ya que en 1970 es elaborada la nueva Ley Federal del Trabajo con el propósito de actualizar la legislación laboral de 1931, debido a los cambios sociales que se suscitaron en ese momento en el país.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establece la capacitación y adiestramiento como una obligación para el patrón, quien debía proporcionar a sus trabajadores los conocimientos suficientes para la realización y mejoramiento del trabajo encomendado.

Sin embargo, la efectividad de la capacitación y del adiestramiento no se llevó a cabo porque no se reglamentaron adecuadamente estas disposiciones, sino que fueron interpretadas por cada patrón según convenía a sus intereses.

Como consecuencia de la falta de métodos, sistemas y procedimientos para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento, el gobierno

mexicano decidió elevar esta obligación a rango constitucional en el Artículo 123, apartado A, fracción XIII a partir de 1978, ya que su ineficiencia le había dado la categoría de "letra muerta". Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento no son sólo una innovación ideológica, sino una respuesta a las demandas de productividad económica y social que requiere el país. La intención de los legisladores al establecer como materia federal de trabajo la capacitación y el adiestramiento, es institucionalizar un medio que favorezca a que el trabajador contribuya en lo que a él le corresponda, a la modernización tecnológica y productiva nacional y a que el empresario cumpla su compromiso económico y social, contribuyendo al perfeccionamiento de los recursos humanos.

La metodología de la evaluación que contempla la Ley Federal del Trabajo, se orienta al aprovechamiento por parte de los trabajadores de lo que es la acción de capacitar o adiestrar. Contempla asimismo, el efecto de la capacitación o del adiestramiento en términos del derecho al ascenso y queda pendiente todavía el estudio del impacto de este tipo de programas en la productividad y en la forma de participar de sus beneficios.

Consideramos, para efecto de nuestro estudio, que la Ley Federal del Trabajo no responde a una conceptualización objetiva de la capacita-

ción y el adiestramiento, debido a que no esclarece la diferencia que hay entre ambos conceptos ni da una definición de éstos, por lo que creemos conveniente recurrir a otras conceptualizaciones de estudiosos en esta materia, a fin de dar cumplimiento al objetivo que perseguimos al comparar lo que fue y significó el Contrato de Aprendizaje reglamentado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a la actual capacitación y adiestramiento reglamentados en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y legislados en 1978.

En primer término, la Ley Federal del Trabajo, capítulo III bis, que trata de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en el Artículo 153-F señala que "la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

IV. Incrementar la productividad, y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

6/

Consideramos que lo anterior es una aproximación de la definición de capacitación y adiestramiento que proporciona la Ley Federal del Trabajo.

La importancia de definir cada concepto es con el fin de que se ejecuten adecuadamente los planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya que el capacitar al trabajador implica a nuestro criterio, proporcionar conocimientos a través de un proceso que busca formar trabajadores en actividades distintas a las que normalmente desempeña, con el objeto de incrementar la productividad y por ende su nivel de vida.

El adiestramiento es el establecimiento de planes y programas cuya meta es desarrollar y perfeccionar habilidades y destrezas de los trabajadores a través de un proceso, cuyo propósito es incrementar la productividad en todos sus aspectos.

6/ Secretaría del Trabajo y Prevención Social. "De la capacitación y adiestramiento", Cap. III-bis, Artículo 153, F, Ley Federal del Trabajo, 4a. edición, actualizada. México, Abril de 1981.

La diferencia fundamental que nosotros consideramos entre capacitación y adiestramiento incide fundamentalmente en:

<u>Capacitación:</u>	<u>Adiestramiento:</u>
- Ser apto	
- Dar conocimientos y actitudes	- Da habilidades y destrezas
- Da potencial	- Da eficiencia

Dentro del ámbito de estas distinciones la capacitación se orienta más hacia un proceso de formación profesional y el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas contenidas en un puesto de trabajo.

De acuerdo a la capacitación y adiestramiento, puede derivarse que algunos identifiquen adiestramiento como la actividad esporádica o eventual, sin técnicas ni personal especializado y sin los recursos adecuados; y capacitación como un sistema mediante el cual se emplean métodos y procedimientos para planear, ejecutar, controlar y evaluar acciones de enseñanza-aprendizaje.

Uno de los aspectos más descuidados en materia de capacitación y adiestramiento es el determinar explícitamente las causas que dieron origen a la capacitación y al adiestramiento, las diferentes facetas que ha tenido en sus distintos momentos históricos, así como sus

posibles trascendencias y limitaciones en los principales sectores que integran a la sociedad.

Consideramos que una de las causas que impiden la implementación correcta, así como la amplia participación de los trabajadores y patrones en la capacitación y el adiestramiento, es el desconocimiento total de sus posibles ventajas, desventajas y limitaciones. Es muy común ver y escuchar de cursos de capacitación y adiestramiento pero cabría hacer las siguientes preguntas: ¿existe un pleno conocimiento en los patrones y trabajadores de lo que es verdaderamente la capacitación y el adiestramiento?, ¿hay plena conciencia de lo que la capacitación y el adiestramiento representan tanto para los trabajadores como para los patrones?, ¿los planes y programas de capacitación y de adiestramiento son consecuencia de las necesidades reales de las empresas?, ¿la capacitación y el adiestramiento coadyuvan al país a tener un desarrollo económico y social?, ¿existen algunas limitaciones en la Ley Federal del Trabajo que reprimen al trabajador y al patrón en materia de capacitación y de adiestramiento?

En el presente Seminario de Investigación Documental o de Gabinete se pretende justificar el hecho de que la capacitación y el adiestramiento son sólo un derecho, más no una obligación para los tra

bajadores, por lo que creemos conveniente sensibilizar al trabajador con el fin de poder obtener una participación más amplia de su parte, mediante campañas intensivas en esta materia, demostrando las ventajas que le ofrece la superación a través de la capacitación y del adiestramiento, despertando su interés por asistir y cumplir con los cursos de capacitación y de adiestramiento que le ofrezcan las empresas.

METODOLOGIA BASICA: PROCESO DE ESTA INVESTIGACION.

El presente Seminario de Investigación: Análisis comparativo entre la Legislación del Contrato de Aprendizaje de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la Legislación en materia de capacitación y adiestramiento de 1978, siguió un proceso de investigación de siete etapas:

- Primera: Diseño de la investigación.
- Segunda: Recopilación de la información.
- Tercera: Clasificación u ordenación de la información.
- Cuarta: Análisis e interpretación de la información.
- Quinta: Redacción de la obra.
- Sexta: Revisión y crítica del manuscrito.
- Séptima: Presentación final de la obra.

Se pondrá énfasis, como es debido, en la expresión de la primera etapa.

PRIMERA ETAPA: DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

- a. Elección del tema
 - 1. El tema es de nuestro interés
 - 2. Sí hay información sobre el tema
 - 3. Está poco tratado
 - 4. Reune los requisitos de rele-

vancia profesional y de actualidad.

5. Es posible hacer un guión preliminar.

- b. Tipo de investigación:
1. Investigación documental o de gabinete.
 2. El examen técnico detallado de los temas y subtemas constituye por sí mismo el trabajo de investigación documental.
 3. Se recurrirá a fuentes indirectas (es decir, a fuentes que no son originales, de primera mano o directas) y a fuentes directas.
 4. Se pretende alcanzar un trabajo de divulgación, más no popular ni científico.

5. El estudio es meramente infor
mativo donde emitiremos un
juicio personal sobre el tema
tratado.

c. **Objetivos:**

1. Acreditar el Seminario de In-
vestigación de la Licenciatura
en Administración.
2. Establecer los antecedentes hig
tóricos de los períodos: en el
México Precolombino, Colonial
e Independiente, que contribuye
ron al surgimiento del Contrato
de Aprendizaje de 1931 y pos-
teriormente a la capacitación y
adiestramiento legislados en la
Ley Federal del Trabajo de
1970.
3. Conceptualizar claramente el
Contrato de Aprendizaje y de-
terminar los hechos más rele-
vantes que permitieron la fun-
dación del Contrato de Apre-

dizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Señalar las posibles ventajas, desventajas, limitaciones y la repercusión social del contrato de aprendizaje en los patrones y los trabajadores.

4. Conceptualizar claramente la capacitación y adiestramiento así como destacar los hechos más relevantes de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Señalar las posibles ventajas, desventajas, limitaciones y la repercusión social de la capacitación y adiestramiento en los patrones, gobierno y los trabajadores.
5. Estudiar, analizar y reflexionar sobre las diferencias del contrato de aprendizaje y la

capacitación y adiestramiento, para así determinar congruencias y discrepancias.

d. **Proposiciones conceptuales.**

1. Hay una correlación inversamente proporcional entre la óptima capacitación y adiestramiento y el bajo rendimiento laboral.
2. La efectividad de la capacitación y el adiestramiento se incrementará si éstos se legislan como obligación para el trabajador.
3. La capacitación y adiestramiento traen ventajas al trabajador y al patrón.
4. La capacitación y adiestramiento traen desventajas para el trabajador y el patrón.

5. La legislación de la capacitación y adiestramiento contiene limitaciones que repercuten en el trabajador y en el patrón.
6. La capacitación y adiestramiento repercuten en la sociedad, fundamentalmente en los trabajadores, patrones y en el Gobierno Federal.
7. Existen congruencias y discrepancias en el contrato de aprendizaje y en la capacitación y adiestramiento vigente.

e. Advertencias:

1. El presente trabajo no es sólo una recopilación de bibliografía; en él también se emiten juicios en relación con los temas tratados en el cuerpo capitulario.
2. Los temas expuestos en el cuerpo capitulario han sido

tratados en forma muy general
y no profundamente.

f. Tiempo y lugares

- de trabajo. Asesor. 1. De julio de 1984 a noviembre
de 1984. Domicilio particular.
2. Lic. Carlos Morales (Profesor
del Area de Administración en
la UAM-I).

SEGUNDA ETAPA:

RECOPIACION DE INFORMACION

La información la recopilamos de libros, boletines, artículos de revistas, folletos, tesis profesionales y de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

La pesquisa se hizo en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Iberoamericana, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Instituto Nacional de Estudios Tecnológicos, en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

TERCERA ETAPA: CLASIFICACION U ORDENACION DE
LA INFORMACION.

El material con el cual trabajamos se concentró en bloques de acuerdo con los capítulos del índice preliminar. Posteriormente evaluamos su contenido con base en los requerimientos de cada capítulo y sub-capítulo.

CUARTA ETAPA: ANALISIS E INTERPRETACION DE LA
INFORMACION.

Evaluamos cualitativamente el material. Se reflexionó el propósito de cada capítulo, analizamos los diversos conceptos en relación con el contenido de cada capítulo, anotamos índices afines -claves en la orientación general del Seminario de Investigación- y tratamos de llegar a asociaciones novedosas de ideas a afirmaciones imaginativas, originales.

QUINTA ETAPA: REDACCION DE LA OBRA

La redacción de cada capítulo exigió dar un repaso a los materiales disponibles y a las ideas directrices. Se hicieron ajustes pertinentes al índice preliminar, derivando un índice definitivo.

Asimismo, hicimos ajustes en las proposiciones conceptuales y de estos ajustes surgieron las proposiciones finales.

Con base en el diseño de la investigación, en el material informativo y en el índice, procedimos al desarrollo del seminario de investigación. Se aclararon cuestiones de forma. Se cuidó la calidad de la expresión escrita. Se obtuvo un borrador que fue enmendado y copiado a máquina.

SEXTA ETAPA: REVISION Y CRITICA DEL
MANUSCRITO.

El asesor, en el tiempo en que se hace referencia en el inciso (f) de la primera etapa de este proceso de investigación emitió sus juicios y recomendó a los autores que hicieran ciertas correcciones y modificaciones de diferente naturaleza al trabajo. La revisión y crítica fueron: capitulares y globales, relativas al conjunto de tema y subtemas de la misma obra. Ya engargolado el manuscrito se pasó a corrección de estilo para que posteriormente pudiera ser aprobado por el asesor.

SEPTIMA ETAPA: PRESENTACION DE LA OBRA

El trabajo fue redactado y mecanografiado en su versión definitiva. Se fotocopió y después se reprodujo en 12 ejemplares. Se en-

tregaron a investigación del área de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, al Responsable del Seminario de Investigación y a la biblioteca de la misma, el número reglamentario de ejemplares.

Apoyo metodológico:

Perea, Francisco; Apuntes de Metodología de Seminario de Investigación; Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, Junio de 1984.

Garza Mercado, Ario, Manual de Técnicas de Investigación, México: Colegio de México, 1976, (2a. edición, 5a. reimpresión).

Carreño Huerta, Fernando; La investigación bibliográfica, México, Grijalva, 1975.

Rojas Soriano, Raúl; Métodos para la investigación social: una proposición dialéctica; México: Folios, 1983.

García Serrano, Irma, et.al., Manual para la preparación de informes de tesis; Puerto Rico; Universitaria, 1967, Volumen VII (3a. edición).

I. EVOLUCION DE LA CAPACITACION.

I.1 Desarrollo histórico de la capacitación.

El trabajo ha constituido siempre un hecho necesario para la subsistencia y progreso de la humanidad desde que ésta existe. En un principio el hombre se vio precisado a trabajar y encaminó su actividad a un esfuerzo por transformar y adaptar los recursos de la naturaleza para la satisfacción de sus necesidades básicas y posteriormente para dar respuesta a necesidades creadas por él mismo.

Al comienzo de la humanidad el hombre vivía en un estado nómada y su interés fundamental era el proveerse de los medios necesarios para subsistir, para lo que se valía de instrumentos rudimentarios que su esfuerzo le iba llevando a descubrir, ejercitando así una actividad de trabajo, impelido por su misma forma de vida. Pero al darse cuenta de que por sí sólo no podía cubrir determinadas necesidades, pasó de nómada a la vida sedentaria en la que fue esencial su convivencia con otros hombres. Así, los rudimentarios sistemas de trabajo pasan a ser propiedad de la comunidad entera; la actividad laboral empezó a hacerse en común y el producto de ella se distribuía igualitariamente; surge el intercambio de productos y la idea de colaboración que facilita en gran parte la convivencia del grupo.

Sin embargo, dado el sentimiento familiar y religioso de las primeras manifestaciones de convivencia humana, las relaciones de trabajo fueron en un principio esencialmente de tipo familiar: la familia desarrollaba y perfeccionaba un oficio que se transmitía de padres a hijos creándose una industria familiar que dió lugar a una tradición consistente en la herencia de los oficios de padres a hijos, siempre en busca del mejoramiento en la calidad de los productos. Los artífices, obreros y artesanos de los pueblos antiguos pensaban que la elevada calidad de los productos era la mejor expresión de un pueblo o una región, por lo que en el seno de la familia se procuraba adiestrar a los hijos en el oficio, de manera cuidadosa y metódica. Esto constituye una forma primitiva de aprendizaje de oficios; cada comunidad se esforzaba porque sus productos fueran lo más original y distintivo posible, pues éstos eran los mejores embajadores de una región, gracias a lo cual se obtuvo la perfección que hoy admiramos en las grandes obras antiguas.

Pero si bien la economía de tipo familiar es característica de la edad media, también lo es la esclavitud, originada por la aparición de factores tales como la propiedad privada, el desarrollo de clases, la división social del trabajo, las guerras, etc. Todos estos factores originaron una crisis en las relaciones de producción que

dió lugar a una nueva etapa social caracterizada principalmente por el hecho de que la propiedad de los medios de producción estaba concentrada en manos de los señores esclavistas; lo cual dió un nuevo giro a la concepción del trabajo.

A través de las diversas épocas y por diferentes factores, el concepto de trabajo ha ido variando y así encontramos que si en un principio era considerado como una actividad noble y necesaria para la supervivencia, en los tiempos de la esclavitud se conceptuaba en forma negativa, como una actividad deprimente que producía fatiga y por lo tanto, indigna del hombre libre, creándose la idea de que el trabajo correspondía únicamente a los esclavos. Debido a estas ideas, aún las personas libres que se dedicaban por necesidad al trabajo manual, se creían desafortunados, colocándose ellos mismos, por decirlo así, en la categoría de esclavos.

El trabajo entendido como actividad humana, encaminada a la búsqueda de recursos para subsistir, ha sido indispensable al hombre desde siempre, lo cual lo hace tan antiguo como el hombre mismo; al darse cuenta de la necesidad del trabajo, el hombre, en uso de su inteligencia empezó a idear y descubrir métodos para facilitar sus labores a través de nuevos métodos y técnicas que mejoraban la calidad de los trabajos o hacían más fácil la obtención

de los productos. Al tener el hombre la necesidad de enseñar a sus hijos su propio oficio para establecer la relación de continuidad, que hacía que el oficio de una familia pasara de generación en generación, se hizo indispensable el enseñar a los hijos menores los nuevos métodos y técnicas que facilitaban y mejoraban la realización del trabajo mediante un aprendizaje práctico trabajando al lado del padre. En la antigüedad el aprendizaje fue considerado como un factor de vital importancia en la práctica de artes y oficios.

Técnicamente, todo trabajo requiere de un aprendizaje, puesto que para desempeñarlo se requiere saber hacerlo.

La importancia de un aprendizaje, entendido como transmisión y recepción de una habilidad manual, es obvia, y dado la estrecha vinculación que existe entre aprendizaje y trabajo podemos decir que ambos son tan antiguos como el hombre sobre la tierra.

Si el trabajo existe desde que existe el hombre, y el aprendizaje entendido como la enseñanza del mismo, es tan antiguo como éstos; ambos han formado parte de la actividad del hombre desde sus relaciones humanas primarias, por lo que el Derecho tuvo necesidad de tutelarlos.

El Derecho del Trabajo, como hoy lo conocemos, es indiscutiblemente un producto de nuestra época como resultado de las luchas sostenidas durante el siglo pasado por la clase laborante contra las injusticias de un sistema nacido de las transformaciones causadas por el advenimiento del maquinismo y el abaratamiento de la mano de obra.

Pensadores que, como Platón y Aristóteles, justificaban la esclavitud, influyeron notablemente en la concepción despreciativa del trabajo. Platón en "La República", dice que los hombres no nacen todos iguales, pues unos nacen para el trabajo y otros para servir a los bien nacidos, a los amos. Platón desdeña el trabajo práctico y eleva el pensamiento como la superior meta de la vida: "Cuando nos libremos de la envoltura corpórea, el alma ascenderá a las ideas eternas y las contemplará sin esfuerzo... El pensamiento no es energía sino teoría, se desarrolla en nivel de pureza metafísica que presupone el olvido del mundo exterior, el trabajo material es la antítesis de la sabiduría:... Los trabajadores de la tierra... y los otros operarios... conocen tan sólo de las cosas del cuerpo... si finalmente sabiduría implica conocimiento de sí mismo, ninguno de éstos es sabio por razón de su arte".^{1/}

^{1/} BATTAGLIA, Felipe. Filosofía del trabajo, Madrid: Revista de Derecho Privado, 1955, p. 28.

Al reconocer la importancia creciente del artesano en la economía se dictaron, en época de Salón, algunas normas relativas al aprendizaje; se obligaba a los padres a enseñar su oficio a sus hijos, bien capacitándolos ellos mismos o encomendando su instrucción a algún artesano. Considerada la instrucción como una tarea impuesta a los padres, la omisión se castigaba con la pérdida del derecho a alimentos en la invalidez o en la vejez; en los casos en que la enseñanza de los hijos era encomendada a un maestro, se firmaba un contrato de aprendizaje entre padre y maestro en el que se ha caí constar su duración y la remuneración a la familia del aprendiz. Al término de la instrucción se efectuaba un examen a los aprendices para obtener el grado de Maestro.

En la época en que según el Derecho Romano, se usaba remitir es clavos a una persona por períodos determinados, con la finalidad de que se les adiestrara en el conocimiento de un arte u oficio, a cambio de sus servicios. Ya en la época de Justiniano se había extendido a tal grado la costumbre, que se encomendaba a un profesor la tarea de inducción, sin embargo, el contrato de aprendiza je no se encontraba expresamente reglamentado.

Después de la Revolución francesa, dentro del régimen corporativo, tuvo su mayor auge el Contrato de Aprendizaje. Este sistema marcaba el camino obligado por aprender y para entrar en las

corporaciones, lo cual motivó que la actividad de los aprendices fuese objeto de una severa reglamentación. Con la supresión de las corporaciones y con el inicio de la libertad de trabajo desapareció su carácter obligatorio, quedando únicamente como disposiciones aisladas.

El Derecho Alemán y Austriaco procuró reunir artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, mismas a quienes se facultó a fin de llevar a cabo la reglamentación del contrato de aprendizaje. Con este sistema se trataba de proteger, por un lado a los artesanos y pequeños industriales contra la industria, y por otro, abrir caminos al aprendizaje por ser éste un medio propicio para su desarrollo.

Hasta la segunda guerra mundial existió un sistema mixto en Alemania que sumaba los conocimientos prácticos a los teóricos mediante el establecimiento de escuelas técnicas, las cuales concurrían los aprendices en las horas libres que tenían en sus labores.

El desarrollo del mundo laboral en nuestro país ha seguido diferentes cauces, ya que el proceso industrial en México no se da sino hasta casi dos siglos después de la Revolución Industrial en Inglaterra.

Si bien podemos decir que en México la capacitación se remonta a

la época precolombina, dicha capacitación era dirigida principalmente a las artes y oficios, siendo la agricultura y la minería la principal actividad económica del país. Hasta mediados de este siglo no podemos hablar de un desarrollo de la capacitación en México, ya que ésto se dió mucho después.

1.2 La capacitación en el México Precolombino.

En todas las sociedades, de la misma forma en que la tradición pasa de padres a hijos, los oficios y las artes son también parte del bagaje cultural que es heredado de generación en generación.

En el México precolombino, antes de que se produjese el contacto con la cultura de Occidente a través de los españoles —conquista que trajo consigo innumerables cambios, tanto en la cosmovisión, las creencias y las costumbres, como en los aspectos materiales de la cultura: vivienda, tecnología, artefactos, utensilios, vestido, alimentación— los antiguos mexicanos conocían de diversas artes y oficios que constituían parte esencial de la economía del México prehispánico.

Los españoles, a su llegada a Tenochtitlán, quedaron asombrados por las comunicaciones fluviales de la ciudad isleña con la tierra firme, las grandes obras hidráulicas, las calzadas, los monumen-

tales teocallis, las obras de protección contra las inundaciones, los albarradones o diques que evitaban la contaminación del Lago de México con las aguas salobres del Lago de Texcoco, los palacios para las autoridades, los mercados, los juegos de pelota y la organización de las comunicaciones con los confines del Imperio Azteca. Sin toda la tecnología aplicada en esto, no se hubiese dado la posibilidad de conservar y expandir el sistema productivo azteca que alcanzó, en su época de esplendor, una de sus mayores etapas de dominio cultural y terrestre.

Sin embargo, tales monumentos fueron posibles gracias a la estructura social de nuestros antepasados, de cierto muy estratificada. Los Calpullis (Casa Grande) o clanes en los que se organizaban para la producción, poseían el conocimiento específico de cierto oficio o algunas actividades artísticas como por ejemplo, el Calpulli de los artesanos de la pluma, el de los talladores de piedra, el de los orfebres, etc. Había entonces carpinteros, pintores y demás artesanos que desde temprana edad transmitían a sus hijos los secretos del oficio. El Calpulli por lo general poseía un cúmulo de conocimientos que transmitían de padres a hijos de acuerdo con los sexos, pues aunque los procesos de capacitación competían a ambos sexos, los derechos, obligaciones y deberes de los hombres se distanciaban mucho de los de las mujeres, quienes vivían una situación desventajosa en cuanto a los derechos de los varones.

La capacitación de recursos humanos empezaba desde temprana edad. Las mujeres aprendían de sus madres las actividades que consideraban propias de su sexo, mientras que los varones, miembros de un pueblo conquistador como fue el azteca, se capacitaban para la guerra que habría de mantener sometidos a los pueblos.

La capacitación para el trabajo empezaba alrededor de los 13 ó 14 años en los varones, mientras que las mujeres, que debían casarse a los 16 años, iniciaban su aprendizaje un poco antes.

Existían dos casas en el Calpulli, una de guerreros Telpochcalli para entrenar a los jóvenes en el servicio militar y en el trabajo público, y otra destinada a capacitar a quienes habrían de asumir altas responsabilidades en la administración o el sacerdocio, el Calmecac. Los alumnos de ambas instituciones, además de aprender diversos oficios y artes, servían desde su ingreso en ellas, en el templo, en los trabajos de campo o en la construcción de casas y edificios públicos, incluidas las pirámides.

Dentro de las concepciones de los antiguos mexicanos, los que se volverían señores y maestros eran los sabios, los conocedores de las cosas ocultas, los poseedores de la tradición. Dichos sabios, conocidos por los náhuas como Tlamatinime o Amoxoaque, poseían los códices en donde estaban contenidos los principios básicos de la filosofía náhuatl.

Motecuhzoma y Netzahualcóyotl, fueron considerados grandes Tlaminime y desde pequeños fueron entrenados para esa tarea específica.

Para lograr sus objetivos de capacitación, los conductores del Calmecac y del Telpochcalli imponían una severa disciplina además de la obligación de permanecer en estas casas hasta los 20 años para contraer matrimonio.

Existían trabajadores de diversos niveles según las distintas actividades y siempre bajo la supervisión de toda una gama de capataces. A los aprendices se les asignaban las tareas más simples como por ejemplo, el acarreo de materiales, pero siempre manteniendo la idea de asignarles paulatinamente actividades de mayor responsabilidad, con el fin de integrarlos en diferentes labores del proceso de la construcción.

La estratificada sociedad azteca obligaba a los menos afortunados a trabajar en las labores más pesadas, mientras que los nobles eran entrenados y capacitados para labores de alta responsabilidad.

El reclutamiento de los trabajadores se hacía por diversas vías, pero en lo general, tomando en cuenta la organización interna de los Calpullis y su habilidad para desarrollar tareas de decoración o trabajos de alto nivel de especialización.

Los mandones o mayordomos eran los encargados de organizar la producción; disponían para el efecto de los bienes acumulados como parte del tributo en materias primas o alimentos para mantener la obra y a los operarios; establecían la división del trabajo, los turnos, ruedas y tandas de cuadrillas de tributarios.

Este sistema, por su eficacia, siguió siendo utilizado hasta en la Colonia y actualmente, en algunos pueblos autóctonos, podemos aún apreciar la asistencia obligatoria al trabajo gratuito.

Los aztecas, a través de sus sistemas de guerra y defensa, hicieron posible también un alto grado de civilización —entendida como un elevado nivel de desarrollo tecnológico—, con la que deslumbraron a los invasores españoles en 1521.

La organización política de los náhuas o mexicas era una maquinaria perfectamente aceptada para la ejecución de grandes obras. Permitía tanto el reclutamiento como la misma capacitación de los recursos humanos dentro de un estilo muy propio de organización del trabajo social.

I.3 El aprendizaje y la capacitación en el México Colonial e Independiente.

Analizaremos la organización de la producción en nuestro país en la época de la Colonia para apreciar las formas de realización

del trabajo y la capacitación de los trabajadores para su desempeño, en el México colonial e independiente.

La vida histórica de México reviste los más variados aspectos; la época Colonial se sustentó en un marco de tres siglos, en que la situación económica de los trabajadores derivó de la interpretación de la voluntad y del carácter de las autoridades españolas.

En la Nueva España la explotación de los trabajadores, la injusticia social y la injusticia económica se expresaron en forma de vivencia histórica.

México, como colonia de España, adoptó gran parte de sus instituciones sociales, por lo que el régimen corporativo constituyó desde la época de la conquista el principal medio de organización de la producción. El régimen corporativo en nuestro país, a la manera de España, estaba formado por corporaciones o asociaciones de trabajadores de un mismo oficio o especialidad que, con el grado de maestros, se unían con sus talleres al gremio o corporación, para la defensa de sus intereses de clase.

La división dentro del taller gremial en México constaba, a la manera clásica europea, de: Maestros, Oficiales, y Aprendices, siendo el aprendizaje la primera etapa dentro del escalafón gremial, requisito indispensable para entrar a formar parte del Taller.

Gran importancia se le concedía al aprendizaje en la época Colonial, por lo que se reglamentaba ampliamente en las Ordenanzas de cada gremio.

Los contratos de aprendizaje del México colonial eran, en cuanto a los derechos y obligaciones que engendraban, básicamente iguales a los contratos del régimen gremial europeo. Las obligaciones del maestro eran: proporcionar trabajo al aprendiz y al mismo tiempo adiestramiento en el oficio o especialidad, vestirlo y alimentarlo mientras durara el período de aprendizaje estipulado, proporcionándole un alojamiento adecuado y en algunas ocasiones, remunerar al aprendiz con un salario como contraprestación por su trabajo.

La duración del aprendizaje, así como la reglamentación de los exámenes a que los aprendices después de terminar el período estipulado, tenían que someterse para pasar al grado superior de Oficial, estaban contenidos en las Ordenanzas de cada gremio, y variaba de dos a seis años, según el oficio escogido. Terminado el período de instrucción se sometía el aprendiz a un examen frente a las autoridades del gremio y los veedores o autoridades del Cabildo a fin de, en caso de aprobarlo, obtener el grado de Oficial, escalafón intermedio dentro de la organización del Taller Gremial.

Al lado del Taller Gremial subsistía en la Colonia el Pequeño Ta-

ller o fábrica primitiva de tipo capitalista, institución de trabajo del México antiguo, conocida como el obraje.

El obraje como institución de producción y trabajo, es el antecedente directo de nuestra moderna industria, siendo el inicio del trabajo asalariado en México.

En relación al aprendizaje de oficios, el gremio imponía en su organización, como primer paso para entrar al Taller, el sujetarse a un período de aprendizaje que suponía la firma de un contrato entre patrón y aprendiz, contrato que era reglamentado por las ordenanzas de cada gremio; dicho contrato gremial constituye básicamente y tomando en cuenta su objetivo fundamental de capacitarse para el trabajo, el antecedente del actual contrato de aprendizaje.

La Revolución Francesa al instituir la libertad y la igualdad como principios universales, e imponer como dogma el liberalismo económico implantando la libertad del comercio y la libertad industrial, propició la disolución del régimen gremial y así, las Cortes Extraordinarias de Cádiz, inspiradas en los nuevos principios liberales, en sesión del 8 de junio de 1813 dieron el primer paso para la eliminación definitiva del régimen corporativo gremial y sus colonias al "autorizar la libre explotación de la industria y declarar la li-

bertad de nacionales y extranjeros para establecer fábricas sin necesidad de examen, tributo o incorporación al gremio respectivo".

2/

Fundamentalmente, el decreto de las Cortes de Cádiz sentó las bases para la disolución de los gremios en nuestro país. Al hacernos independientes, se intentó borrar las desigualdades coloniales. La preocupación esencial de los que hicieron nuestra liberación en marcó la constitución de un nuevo gobierno, que fuese no solamente libre sino que además permitiera la igualdad de todos sus habitantes.

Esto explica en gran medida porque Morelos en la Constitución de Apatzingan, de 22 de octubre de 1814 establece la libertad de comercio y de trabajo sin necesidad de licencia ni incorporación a gremio alguno; asimismo, señala que la Ley era superior a todo y que debía obligar a la constancia y al patriotismo y aumentar el jornal del pobre para que se alejara de la ignorancia y del hurto. Hidalgo con la abolición de la esclavitud declara la igualdad de to dos y señala que la única diferencia entre los hombres era el vicio o la virtud.

2/ CARRERA, Stampa, Manuel, "Los gremios mexicanos". México: Archivo General de la Nación, 1958, p. 275.

La Constitución de 1824 no habla acerca de las asociaciones gremiales por lo que, a pesar de que los gremios se encontraban ya en franca decadencia, éstos siguieron subsistiendo e influyendo cada vez en menor grado en la vida del país recién independizado de España. No fue sino hasta la Constitución de 1857 en que bajo la influencia de los principios liberales de la época, se termina definitivamente con los gremios en nuestro país, al consagrar la libertad de trabajo.

La Revolución Industrial iniciada en Inglaterra en el Siglo XVII, caracterizado por la incorporación de la máquina al taller, marca el inicio de la etapa capitalista de producción. Las grandes fábricas, producto de la Revolución Industrial empezaron a absorber al trabajador del gremio; los talleres gremiales, que ya no contaban a principios del siglo XIX con la protección de las leyes, fueron presa fácil de las grandes fábricas; los talleres, al no poder competir con las fábricas debido al adelanto de sus sistemas, tuvieron que cerrar sus puertas, viéndose los trabajadores del gremio obligados a ingresar a la manufactura bajo las órdenes del mercader patrón dueño de ella, en efecto, en Europa las factorías absorbieron a hombres, mujeres y niños.

En cada país, debido a causas políticas y económicas, la revolu-

ción industrial se manifestó de una manera peculiar, con matices genuinos y diferentes. En México, las consecuencias de la revolución industrial fueron distintas de las ocurridas en Inglaterra, Francia o los Estados Unidos. "Las desfavorables instituciones políticas, el régimen comercial opresivo, las circunstancias climatológicas y geográficas adversas; el aislamiento total con el exterior, arrojaba todo impulso comercial; la escasez de población que vivía dispersa en una superficie de más de cuatro millones de kilómetros cuadrados; el monopolio de la riqueza en manos del clero; y, la índole colonial, cerrada y feudal de la economía; explican — todos estos factores combinados— que la revolución industrial en México haya sido un fenómeno tardío con respecto a los países europeos, y de muy diversa índole".^{3/}

La Revolución Industrial hace su aparición en México poco después de la Independencia, con los primeros intentos de modernizar la técnica de la industria textil y con la entrada de grandes capitales ingleses para aplicarse a la minería, sin embargo, la Revolución Industrial se manifestó claramente hasta después de la Reforma, cuando con los enormes beneficios obtenidos por algunos con la desamortización de los bienes del Clero se impulsó grandemente el desarrollo económico y productivo del país.

^{3/} CHAVEZ, Orozco Luis, Historia de México, México: Universal, p. 355, 356.

Como en México los gremios no controlaban el total de la producción debido a la existencia de los obrajes, la Revolución Industrial tuvo que manifestarse en forma distinta, pues las modernas fábricas no desplazaron a los obrajes sino que sólo los transformaron.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, ya desaparecido por completo el régimen gremial se consolida definitivamente en México el sistema de producción capitalista, resultado de la Revolución Industrial, atrasado varias décadas con respecto a los países mencionados de Europa y Estados Unidos.

"México, no supo seguir el proceso de los grandes países de Europa y América; su capitalismo fue creciendo, pero en cambio nunca procuró el gobierno mejorar las condiciones de los trabajadores; el Derecho del Trabajo, salvo alguna medida aislada, no tuvo carta de residencia entre nosotros",^{4/}

Así pues, en el México del siglo pasado no podemos encontrar antecedentes de reglamentación jurídica de la capacitación de los trabajadores, debido al tardío despertar del movimiento obrero.

La Constitución Liberal de 1857, es una demostración de que la tiranía sólo tiene vigencia mientras el pueblo la tolere. En el

^{4/} CARRERA Stampa, Manuel, op.cit., p. 293.

Plan de Ayala se expresaba: "que los mexicanos tan celosos de su libertad, se hallan en peligro inminente de ser subyugados por la fuerza de un poder absoluto, ejercido por el hombre a quien tan generosa como deplorablemente se confiaron los destinos de la patria..., que la nación no puede continuar por más tiempo sin constituirse de un modo estable y duradero, ni dependiendo su existencia política de la voluntad caprichosa de un solo hombre. Que las instituciones republicanas son las únicas que convienen al país, con exclusión absoluta de cualquier otro sistema de gobierno"^{5/}

El 16 de octubre de 1855 se convocó a un Congreso Constituyente con la finalidad de dar a México una nueva Constitución, la cual fue aprobada el 5 de febrero de 1857, estableciéndose en el Artículo Transitorio que empezaría a regir a partir del 16 de septiembre del mismo año. En dicha Constitución se consagró un cuerpo ordenado de principios rectores para la nación mexicana, dejándose notar en forma sobresaliente las corrientes filosóficas imperantes en aquella época; individualismo y liberalismo.

El proceso histórico de la Revolución Mexicana, que a fines de 1910 se inició como un movimiento político para derrocar al vetusto régimen Porfirista, concluyó inexorablemente en la necesidad vital de darle al país otro cuerpo de leyes que, respetando

^{5/} CUEVA, Mario de la, El derecho mexicano del trabajo. México: Porrúa, 1970, p. 255.

la Constitución de 1857 fuese más dúctil y acondicionada a la evolución de los tiempos.

La Constitución de 1857 definió con claridad y precisión lo relativo a las garantías individuales a la organización política, adoptando el sistema republicano, representativo y popular, y el establecimiento de la educación laica.

La Constitución de 1917, sin dejar de ser norma, sienta las bases para la transformación acelerada del país. Además de tener carácter de Ley básica, es un instrumento eficaz para el desarrollo en la medida en que contiene un nuevo programa de vida y configura la estructura estatal capaz de llevarla a cabo.

El pensamiento del Constituyente es concebido como la expresión culminante de un proceso histórico, que tiene como punto de partida la lucha de insurgencia; es el resultado de la vieja lucha revolucionaria de nuestro pueblo y la aportación de sus creadores a la historia de los pueblos que han incluido en el texto de sus constituciones, los postulados sociales y económicos que ellos, visionarios y generosos, plasmaron en nuestra Carta Magna.

Bastaría meditar que sobre el tipo de capacitación que concibieron atenta a las facultades del ser humano y a su desarrollo armónico; éste es, en el hombre y su superación individual; y re-

flexionando sobre la importancia de la solidaridad humana en el complejo mundo que avisoraban, le dieron como sustento y condición simultánea la necesidad de vigorizar el amor a la patria.

El Artículo 3o. tiene de esta manera un contenido que imprime a la capacitación de los mexicanos un sello esencialmente humanista y por lo mismo, sus proyecciones adquieren el rango de universalidad, en el que se equilibra el apriorismo y el empirismo para llegar al conocimiento verdadero.

El Constituyente de 1917 tuvo conciencia de que su obra no podría estar completa sin atender a la problemática social que entrañaban las deplorables condiciones de nuestros trabajadores industriales, y es así como en el Artículo 123 toma forma esa conciencia, otorgándoles las más amplias garantías y derechos en el ejercicio de sus labores. Nuestra legislación en esta materia obrera es, sin duda alguna, una de las más avanzadas del mundo y es motivo de orgullo de la nación mexicana.

Este es el pensamiento del Constituyente de 1917, mismo que se motivó con el ideario revolucionario contribuyendo en esta forma al engrandecimiento de nuestra patria, con las normas jurídicas fundamentales de que hoy disfrutamos los mexicanos.

Durante la Colonia, en las Leyes de Indias, encontramos una serie de disposiciones sobre materia laboral: preceptos sobre salario mínimo, jornada de trabajo y salario en efectivo, mismas que pretendían la protección del indio, aunque bien sabemos las condiciones reales que sufrió el indio en esta época, más no por ello deja de ser loable el espíritu que animaba estas disposiciones.

El liberalismo en el Constituyente de 1857 tuvo como consecuencia que no se legislara sobre materia laboral por considerarla contraria al espíritu liberal, ya que de acuerdo con su ideología el trabajo debería quedar regido por el libre juego de las fuerzas naturales.

Fueron de mayor importancia las leyes expedidas durante el movimiento revolucionario. Manuel M. Diéguez, expide el 2 de septiembre de 1914 en Jalisco, una legislación laboral que trataba del descanso obligatorio, de las vacaciones y de la jornada de trabajo. También en Jalisco, el 2 de octubre de 1914 se promulga una ley que fue sustituida por otra el 28 de diciembre de 1915, conocida como "Ley de Manuel Aguirre Berlanga", la cual constituye de hecho la primera legislación de México que plantea en una forma unitaria la defensa del trabajador. Trató de la jornada máxima, del pago a destajo, del salario mínimo según el costo de la vida y del medio urbano o rural, de la protección de los

menores de edad, de la protección al salario, de la obligación patronal de ceder terreno para mercado en el caso de estar la industria fabril fuera del centro de población; de los riesgos profesionales, del seguro social como mutualidad obrera forzosa y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la promulgación de la Ley de Agustín Millán, también en Jalisco, del 6 de octubre de 1915, se completó la legislación anterior al establecer el derecho de las asociaciones profesionales, ya que aún cuando no se precisaba claramente el concepto de asociación presional, sí da un concepto exacto sobre los sindicatos, y sus finalidades esenciales. El reconocimiento de las asociaciones profesionales dio fuerte impulso al movimiento obrero en ese Estado; se legalizó de este modo el movimiento obrero que ya se gestaba.

La legislación en materia de trabajo promulgada el 11 de diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, consagró el principio de libertad de trabajo y explicó lo que se debía entender por patrón y trabajador. En cuanto a la jornada de trabajo, ésta se redujo a ocho horas diarias, estatuyó bases de gran trascendencia en relación con el salario mínimo, prohibió el trabajo de los menores de trece años, adoptó la Teoría del Riesgo profesional, aún cuando sólo se refirió al accidente de trabajo y excepcional-

mente a la enfermedad profesional.

Los antecedentes que hemos estudiado recaen de manera general en el Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que convierte en realidad uno de los más grandes anhelos de la clase laborante. La ausencia de una legislación protectora del trabajo, había dado lugar a innumerables abusos que provocaron estallidos coléricos de los asalariados.

El 10. de diciembre de 1916 empezó a sesionar en Querétaro, el Congreso Constituyente que había de producir la Constitución que actualmente nos rige.

En gran medida, el contenido del Artículo 123 significó un gran esfuerzo que el constituyente realizó para sentar las bases del progreso y desarrollo de México.

Con la inclusión del título Sexto "Del Trabajo y de la Previsión Social", en la Constitución de 1917 se sentaron las bases de nuestro Derecho del Trabajo, dejando la facultad de reglamentar sobre la materia a las legislaturas de los estados en atención a las necesidades de cada región. En el título mencionado, no se incluyeron normas tutelares a la capacitación de los trabajadores, lo cual ocasionó que las legislaturas de los estados se ocuparan de ella, reglamentándola a través del Contrato

de Aprendizaje. La concepción que sobre el Contrato de Aprendizaje tuvieron las legislaturas de los estados, es básicamente igual pues aceptan que el aprendizaje es un contrato de trabajo por el cual una persona se obliga a prestar su servicio a un patrón y éste a su vez se obliga a instruirlo en el oficio escogido, mediando o no retribución por el trabajo desempeñado; aunque generalmente las leyes de los estados sí consignan una remuneración en dinero o especie para el aprendiz. La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 ya incluye el Contrato de Aprendizaje en su Título Tercero.

El Contrato de Aprendizaje se ha convertido en una institución generalizada en nuestro medio, aceptada y regulada por la mayor parte de los contratos colectivos de trabajo, aunque en algunos casos por falta de una adecuada reglamentación ha ocasionado abusos contra los aprendices, ha prestado una valiosa ayuda al desenvolvimiento económico y social del país.

II. CONTRATO DE APRENDIZAJE

II.1 Generalidades

El contrato de aprendizaje era considerado por algunos autores como una reminiscencia del régimen corporativo que día a día iba perdiendo importancia.

En nuestra opinión, el contrato de aprendizaje, regulado por la Ley Federal del Trabajo, fue una institución que se ha rejuvenecido al establecerse sistemas utilizados como medios importantes para la capacitación de los trabajadores.

No es una continuación del régimen corporativo, porque dicho régimen en nada es comparable con la organización moderna de las empresas.

Autores como Brun y Galland, sostienen que el aprendizaje pasó por tres etapas: la primera en que se encontró bajo el control de la profesión; la segunda, en que revistió un carácter contractual; y la tercera, en que el gobierno interviene en diversos aspectos de su control.

En la primera etapa: Unidad al Régimen Corporativo, eran los propios miembros del gremio o de la profesión respectiva, los que regulaban y vigilaban el ingreso de los aprendices, su pe-

río de enseñanza, y el momento en que podrían pasar a ser compañeros, para más tarde ser maestros.

La segunda etapa coincidió con la supresión de los gremios y el auge del liberalismo, se consideró al aprendizaje como un contrato sui géneris y se concedió libertad a las partes para celebrarlo, como consecuencia, muchos patrones no tenían interés en sostener aprendices por el bajo rendimiento que éste daba en el trabajo.

Por otra parte, los padres de los aprendices preferían que éstos laboraran como verdaderos trabajadores para la obtención de un salario que ayudara a las cargas familiares. De ahí se deriva el debilitamiento del sistema de aprendizaje, originando las críticas y opiniones que hemos mencionado.

En los últimos años, tanto la intervención del gobierno, como el interés de la iniciativa privada, empezaron a vigorizar la institución del aprendizaje por diversos medios; el gobierno fijando en la Ley un mínimo obligatorio de aprendices para los patrones, creando centros de enseñanza técnica oficial y comisiones nacionales consultivas en cada actividad profesional; la iniciativa privada, decidiéndose a establecer escuelas de capacitación para los futuros trabajadores o instituciones tecnológicas o politécnicas con finalidades semejantes.

II.2 Antecedentes.

Las primeras actividades tendientes a la educación de los trabajadores son atribuidas a quien es considerado como ideólogo del Movimiento Social en México: Ricardo Flores Magón. El Periódico "Regeneración" y la colección de escritos que produjo desde 1893, hasta su muerte, son testimonio de ello.

"Regeneración" ve la luz primera el 7 de agosto de 1900, por circunstancias de persecución se presenta como una publicación más en las filas del periodismo combatiente.

Observando su evolución, radicalizándose, se advierte que "Regeneración" obedeció a un programa de acción preconcebido. Su tarea fundamental era orientar, educar cívicamente a la masa; adoctrinarla, darle conciencia de su verdadera situación despertándole el espíritu de rebeldía, de permanente inconformidad.

El primer intento formal de actividades de educación para los trabajadores se hizo cuando, en septiembre de 1912, surgió la Casa del Obrero Mundial. Esta Institución no sólo agrupó a los trabajadores de diversas actividades, predominantemente manuales, sino que contó con la colaboración entusiasta de eminentes intelectuales.

El ejemplo más destacado fue el señor Licenciado Isidro Fabela, que llegó a ser Ministro de la Corte Permanente de Justicia Internacional.

En 1916 desapareció la Casa del Obrero Mundial. Durante el advenimiento de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), se hicieron intentos de educación obrera que no llegaron a manifestarse plenamente.

La CROM actuó pues, en el momento en que el proceso revolucionario mexicano estaba entrando ya a su fase constructiva, aún cuando todavía se tenía que luchar contra los intereses contrarrevolucionarios que, a toda costa, impedían que la educación fuese manejada por el gobierno, que les fuesen entregadas sus tierras a los campesinos y que se reglamentaran los principios del Artículo 123.

Puede decirse, sin embargo, que contra tales acciones y a contrapelo de ellas, los gobiernos de Obregón y Calles iniciaron la reconstrucción de México, con base en los nuevos principios. Para ello, realizaron una acción educativa sin precedente y entregaron tierras a los campesinos, con el propósito de hacer efectivos los principios reivindicativos de la Revolución y, aún sin ley reglamentaria del Artículo 123, buscaron en lo posible atender las demandas de los obreros, apoyándolas y estimulándolas en plena con

traposición al sistema seguido por Díaz que, invariablemente dio su apoyo a la clase capitalista.

Este esfuerzo se expresó a pesar de contingencias habidas como fueron: la rebelión huertista, la rebelión cristera o las exigencias del imperialismo para impedir la expedición de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional y a pesar de las crisis políticas donde se hizo ostensible el deseo de engrandecer a los caudillos, la ambición de los militares o el oportunismo de grupos políticos que buscando congraciarse con el poder u obtenerlo, se valían de todos los medios para desquiciar el progreso institucional del país.

No está por demás decir que estos gobiernos pudieron mantenerse y realizar sus programas, debido al apoyo que la clase obrera les dió, a la simpatía que siempre mostraron por los obreros y a su insistencia por hacer posibles los principios revolucionarios contenidos en el Artículo 123.

Dícese, y se dice bien, que en esa época se dieron las bases fundamentales del gobierno mexicano moderno y que, más tarde, el desarrollo posterior de México encontraría su razón de ser, en esos esfuerzos. Pues bien, las realizaciones que en todos los planos se llevaron a cabo hubiesen sido de difícil consolidación,

si no se hubiera logrado que los obreros mexicanos dieran su apoyo a los principios de la Revolución, estableciéndose desde entonces una acción armónica coordinada, que sigue siendo el sustento de nuestra vida institucional.

El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darles cabida en la nuestra, junto a los derechos sociales, aceptó como obligación de la sociedad el otorgarle a cada hombre a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

Es así como del Artículo 123 Constitucional deriva una serie de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía que regulan en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el ámbito del país. En tales condiciones, el precepto citado es uno de los instrumentos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad mexicana, pues al elevar a rango constitucional y con el carácter de garantías sociales, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo, promueve, en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y del trabajo, para hacer factible la producción de bienes y servicios que aliente la economía nacional.

Sin embargo, la acusada gravedad de los retos que enfrenta el país, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese es el valor fundamental del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarse como derecho fundamental de clase. Todo esto porque el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestros recursos, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Independientemente de lo anterior, puede afirmarse que don Luis N. Morones y su organización consideraron que, para acrecentar la fuerza obrera y hacer valer sus derechos, era necesaria la reglamentación del Artículo 123 Constitucional. Entendieron sin embargo, que para ello, habría que vincularse con el General Alvaro Obregón, de quien pidieron u obtuvieron, a través de un convenio cuando era candidato para el cuatrenio 21-24, el establecimiento de

un Ministerio o Secretaría del Trabajo y el compromiso de que promoviera la reglamentación del Artículo 123.

Consolidada pues, la CROM, dentro de los terrenos políticos, durante todo el decenio de los veinte adquirió una gran fuerza, pero esa fuerza finalmente la llevó a su decadencia, cuando sus líderes empezaron a desorientarse, a perseguir fines diferentes a los de sus agremiados y a manejar con sistemas gangsteriles a las federaciones sindicales. Su participación en la política sería, curiosamente, el golpe que provocaría su caída final; máxime, cuando se convirtió en enemigo del presidente provisional de la República, Licenciado Emilio Portes Gil. El 25 de febrero de 1929, surgió una tercera central obrera, aunque de carácter local, que fue la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal. Los tratadistas están de acuerdo en considerar que, con la constitución de esta federación, se cierra la etapa del movimiento obrero organizado, fundamentado en el Artículo 123 Constitucional. Vendría después el nacido al amparo de la Ley Federal del Trabajo 1931.

El movimiento obrero, hasta 1931 se había convertido en un factor de nuestra economía cuya importancia era ya tomada en cuenta en todas las esferas administrativas y legislativas, como fuerza coordinadora del equilibrio social y como factor determinante de la estabilidad y la paz en la República.

La condición se iba cumpliendo y el trabajo organizado era ya un factor económico de primera categoría. El legislador constituyente había logrado su ideal y sólo faltaba la Ley del Trabajo que, ahondando en los detalles e interpretando el momento por el que atravesaba la nación, reglamentara las actividades del capital y del trabajo, fijando leyes jurídicas precisas, claras, terminantes, libres de toda presión, saneadas de toda confusión, a fin de que las fuentes económicas de riqueza social pudiesen rendir los frutos que la Revolución había ofrecido al pueblo mexicano, por sus largos años de sacrificio sin igual.

Desde que se inauguró la era de los gobiernos revolucionarios, se realizaron diversos intentos por expedir una Ley de Trabajo inspirada en las bases que para esta materia establece el Artículo 123 Constitucional y, sin embargo, pasaron 14 años sin que las cámaras del Congreso de la Unión hubiesen dado cima a tan importante obra legislativa.

La clase patronal, cuantas veces pudo, objetó su expedición o aplicación, dando motivo a incidentes penosos y a que la clase obrera redoblase sus esfuerzos.

No obstante, a pesar de esta falta de reglamentación, desde 1917 se promulgó la primera ley que establecía, de acuerdo con el Ar-

título 123 Constitucional la forma en que debían integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que poco a poco fueron estableciéndose en las entidades federativas. Sin embargo, la falta de reglamentación hizo que la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente al Distrito Federal conociese de asuntos locales y federales, aún cuando, precisamente, empezó a dictar laudos que fueron elementos conforme a los cuales fue formándose nuestro Derecho Laboral y cuyas tesis serían aprovechadas más tarde al ser elaborada la Ley Federal del Trabajo.

Mientras no hubo legislación adecuada para resolver los problemas de trabajo, no se pudo dar cumplimiento a las promesas de la Revolución, pues si bien se iban resolviendo problemas, no se hacía bajo un procedimiento metódico que obedeciera a reglas fijas, sino a la costumbre y a las prácticas que se adoptaban.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieron que enfrentarse a distintos conflictos y el principal de ellos se derivaba de la oposición patronal que les negó carácter de tribunal, además de la fuerza legal necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

La polémica que produjo este punto fue grande, incluso la Suprema Corte de Justicia, por lo menos en los años 1918-1924, resolvió

que las juntas carecían de "imperium", que no eran tribunales y que sus fallos no revestían el carácter de sentencias definitivas, ni constituían actos de autoridad judicial.

Mejor entendido el problema del capital y del trabajo, en el año de 1924 la Suprema Corte de Justicia varió completamente el criterio y resolvió que las juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos tribunales.

Hasta antes de 1931, fueron varios los proyectos de Ley del Trabajo que en una o en otra forma se presentaron para su estudio y aprobación, ante el Congreso de la Unión, tales como: el aprobado por la Cámara de Diputados y enviado al Senado de la República el 9 de noviembre de 1925; el formulado por la Secretaría de Gobernación en 1928 y finalmente, el formulado por el Ejecutivo Federal en julio de 1929, cuyo texto fue enviado al Congreso de la Unión, habiendo comenzado este órgano del poder legislativo a discutirlo en su período ordinario de sesiones, sin determinar su aprobación.

Todos estos proyectos no alcanzaron la categoría de ley por diversas causas, pero principalmente porque adolecían de defectos técnicos y teóricos muy serios. Entre las fallas que podemos citar, se encuentran: oscuridad en la terminología jurídica; abuso del tecnicismo que hacía inaccesible la ley a la mentalidad obrera;

muy numeroso su articulado, haciendo difícil el acceso a la ley por parte de los trabajadores; excesiva confusión en las definiciones; engorrosa y tardía tramitación de procedimientos para resolver los problemas entre obreros y patrones, no obstante, la Ley Portes Gil fue un buen proyecto, pues intervinieron en su elaboración técnicos en Derecho Laboral como los Licenciados Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu.

Sin embargo, en 1929, la necesidad de uniformar la legislación del trabajo, había cobrado gran fuerza, habiéndose reformado la fracción X del Artículo 73 y el párrafo introductorio del Artículo 123 de la Constitución. Dos años después, el 18 de agosto de 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

El proyecto Portes Gil señalaba, entre otras previsiones: el arbitraje obligatorio de las disputas por razón del trabajo; el establecimiento de un sistema de tribunales de arbitraje; la prohibición de trabajar a los menores de 12 años, restricciones en los trabajos de las mujeres y de los niños; la jornada de ocho horas diarias y la semana de 6 días; la conscripción obrera en caso de necesidad nacional; la abolición de la venta de licores y de la existencia de casas de juego, en los centros obreros.

El salario mínimo propuesto en el proyecto debía ser fijado de conformidad con el costo de la vida. Se prescribían vacaciones pagadas, reconociéndose el derecho de huelga, prohibiéndose la violencia y previéndose el arbitraje voluntario y obligatorio.

La delegación patronal expresó desde un principio su temor porque se exagerasen las posibilidades en la empresa mexicana; algunos representantes obreros expresaron, por su parte, que el proyecto de código, en la forma ideada, no satisfacía las necesidades de las masas trabajadoras porque en verdad, se estaba apoyando a los patrones en contra de los derechos de los obreros.

El propio Portes Gil explicó que no se trataba de una reforma de fondo del Artículo 123, sino simplemente de otorgar al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo; Alfaro Siqueiros explicó el origen del Artículo 123 y abogó porque todos sus preceptos se mantuvieran incólumes; al final, dijo que no creía que de ahí o de la Cámara surgiera una fórmula completa para resolver todos los conflictos obreros, pues se trataba de una lucha de clases que no terminaría sino con la implantación del socialismo; al respecto Portes Gil contestó que la labor legislativa que se pretendía desarrollar, era sobre la base del Artículo 123.

El proyecto que resultó definitivo fue elaborado por órdenes y con

intervención del Licenciado Aaron Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, durante el régimen presidencial del Ing. Pascual Ortiz Rubio. Al ser presentado en la Cámara de Diputados, lo apoyó y defendió el Diputado José Morales Hesse, afirmando que la Ley Federal del Trabajo no era el producto de la elaboración de un gabinete, sino de observaciones y experiencias. Preciso dicho Diputado que el proyecto se ceñía a reglamentar el Artículo 123.

Después, defendió la iniciativa del propio Licenciado Sáenz. Ante los diputados expresó que esta iniciativa cristalizaba las aspiraciones de la Revolución. Añadió que el Gobierno Federal tenía una posición obrerista, lo que se corroboró con el hecho de que hubie se pedido colaboración a los propios trabajadores.

El Congreso de la Unión hizo algunas reformas a la iniciativa, tendientes a reafirmar la protección del gobierno hacia los trabajadores, a ratificar y ampliar el derecho de huelga, a asegurar el contrato colectivo de trabajo, a estabilizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a hacer más expedito el trámite ante ellas.

La Ley fue elaborada por comisiones técnicas que aprovecharon las numerosas investigaciones y los estudios hechos hasta ese momento, se tomó en cuenta, preponderantemente, los puntos de vista expuestos por los trabajadores y los patrones; la jurisprudencia ya exis-

tente surgida de la práctica en materia de legislación obrera y los anteriores proyectos de la misma índole. Ni reaccionaria ni radical, buscó el equilibrio, para que quedando firmes los derechos de la clase obrera, el capital contara asimismo, con las garantías que requería su propio desenvolvimiento.

Estos fueron los principales atributos de la ley que con su expedición, entre otras cosas, logró calmar las inquietudes que la naturaleza de la lucha de clases por sí misma presentaba. En todo caso, los conflictos entre los factores de la producción pudieron ser sometidos a principios y procedimientos que ayudarían en mucho a evitar la anarquía y la violencia y a encauzar el ímpetu revolucionario. Además, lograría presentar ante los ojos de ambos un principio superior al que ellos, por sí mismos, podían constituir; el de la Nación. Al hacerlo de esta manera, la estabilidad del país fue un hecho, debiéndose señalar la coincidencia de que, dos años antes haya iniciado su existencia el Partido Nacional Revolucionario, designado así porque entre sus objetivos, pretendía detener las acciones antirrevolucionarias, terminar con la época del caudillaje y encauzar el destino de la nación por la vía institucional. Con estas dos grandes acciones, realizadas con alguna diferencia de años, se colocaron las columnas fundamentales que permitirían el desarrollo político y económico.

Tantas precauciones no bastaron, como era de esperarse, para hacer dicha ley indiscutible y aceptable para todos, los industriales y los trabajadores la objetaron, aunque naturalmente no con el apoyo en las mismas razones.

Las críticas que se hicieron fueron de dos clases: las que se referían a su esencia e ideología y las que aludieron a puntos de mera reglamentación o de simples procedimientos.

Los patrones, por ejemplo, encontraron que el Código era demasiado radical, que imponía excesivas limitaciones a la potestad que podrían ejercer sobre sus trabajadores. Exigían, en consecuencia, que se le reformara en un sentido de mayor modernación, que se le hiciera más conservador, que afirmara mejor las prerrogativas patronales.

Los trabajadores, a su vez, hallaron que el mismo Código cercenaba muchos de sus derechos; que les había reducido su libertad de acción y que había reforzado lo que ellos llamaban la autocracia patronal. Esperaban entonces que se acentuara su radicalismo, que se le diera una orientación más obrerista, que redujera al mínimo la autoridad y el arbitrio de los patrones.

Los argumentos expuestos revelaban, entre otras cosas, el verdadero carácter de la ley, o sea que, al no satisfacer a los bandos en

pugna, la medida teórica que se había propuesto había funcionado, echando mano de una imparcialidad mucho muy difícil de lograr, pero que permitiera controlar los visibles excesos provocados por la conciencia de las parcialidades engendradas por su "propia fuerza".

A la altura de nuestro tiempo, bien puede decirse que no fue una norma de moralidad, sino de conveniencia y que se basó en la idea de que el derecho de uno está en conexión con el de los demás, y sobre estos intereses, valederos también, está el supremo interés de la nación.

Desde otro punto de vista, debe decirse que sus autores no pensaron que la ley fuese idónea, antes al contrario, desde sus inicios, supusieron su perfectibilidad; sobre todo, en cuestiones de tipo reglamentario y de procedimientos.

Con su aplicación fueron apareciendo algunos defectos, de manera que cada año se anunciaba como inminente una reforma sustancial, pero el asunto por sí mismo era tan espinoso que, ante la perspectiva probable de desquiciar a los interesados, se aplazaba una y otra vez la renovación.

II.3 Proceso de formación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A veinte años de haberse realizado la Revolución, el porvenir del país aparecía un poco incierto; en plena crisis, el recién electo presidente Pascual Ortiz Rubio hacía declaraciones a la prensa, en el sentido de que su gobierno estaba resuelto a enfrentarse a la crisis económica, con objeto de atender principalmente a las personas que se encontraban sin trabajo.

Por otro lado, se comentaba la necesidad de la expedición de la ley, ahora más que nunca, debido a que la reforma constitucional de 1929 había suprimido a la legislatura de los estados la facultad de dictar sus códigos, leyes y decretos en materia de trabajo, lo que había provocado innumerables trastornos a las organizaciones obreras, así como el factor capital.

El problema era en verdad serio; la crisis económica por la que atravesaba el país había traído consigo el recrudecimiento de los conflictos entre el capital y el trabajo, a un grado tal, que según las versiones de la época, no había en esos momentos centro alguno de actividades industriales donde obreros y patronos no se hallaran empeñados en una enconada lucha, en defensa de intereses y derechos que, desde sus particulares puntos de vista, eran sagrados e inviolables.

Estos conflictos se detectaban en los centros mineros y en las fábricas de la industria textil, o sea, en los centros de actividad que mayor porcentaje de trabajadores tenían.

Los patronos, de una u otra forma, se habían opuesto a la promulgación. Ante el peligro de la anarquía y el desorden, e incluso, de la posibilidad de un brote de violencia, había que fijar las obligaciones y derechos de los factores de la producción. Esto manifiesta la urgencia de la expedición de la Ley Federal del Trabajo como un mandato inaplazable.

En 1931, el mundo resentía la gran crisis económica. El futuro aparecía negro y pesimista; los laboristas británicos acababan de sufrir una seria derrota política; la situación de Alemania era alarmante: el hambre, la crisis general que permitía el desarrollo de la demagogia nazi, etc.

Como dijimos anteriormente, la necesidad de la ley era urgente y la inquietud entre los obreros, sus sindicatos y los mismos patronos era grande. Fue entonces cuando se formó una comisión dirigida por Aarón Sáenz, en ese entonces, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, encargado de presentar el proyecto. Formaron esta comisión distinguidos abogados, quienes se apegaron, más que a la política, a los precedentes de las juntas de Conciliación;

a los derechos conquistados por los trabajadores en los distintos contratos colectivos de trabajo, a los principios aceptados por las leyes locales y a las observaciones hechas por trabajadores y patrones.

Una vez terminado el proyecto, el señor Ing. Ortiz Rubio, antes de mandarlo a las cámaras, quiso discutirlo ampliamente en presencia de los encargados de las distintas secretarías, tratando de conocer las opiniones de todos y cada uno de ellos. Con celo patriótico, con conocimiento de la materia y con experiencia innegable, la comisión redactora, bajo la presidencia del mencionado Saénz, realizó los trabajos correspondientes, hasta llevar el proyecto al seno del Gabinete Presidencial, a efecto de que ahí se le hicieran las observaciones que se tuviera a bien formular.

En el Gabinete Presidencial, presidido por el Ing. Ortiz Rubio y con la asistencia del General Plutarco Elías Calles, se hizo el estudio que culminó con el proyecto que se presentó ante la Cámara de Diputados, para su debate y aprobación. En el orden de consultas, debe recordarse que el General Lázaro Cárdenas, por aquellos días presidente del Partido Nacional Revolucionario, colaboró eficazmente.

El proyecto original fue reformado en algunos puntos, de acuerdo con los planteamientos hechos por el doctor Puig Casauranc. Sin embargo, la preocupación de los proyectistas fue la de determinar si se ajustaba a los derechos que a los trabajadores otorgaba el Artículo 123 y si respondía a la posición equilibradora que el interés de la nación exigía.

La mayoría de los presentes estuvo de acuerdo en que el anteproyecto no sólo respetaba los derechos de los trabajadores, sino que, en algunos casos, los trascendía; también reconociendo que, a pesar de ello, los trabajadores no estarían de acuerdo con los preceptos del mismo en su totalidad. Señalaban también que los principales problemas abordados se referían al contrato colectivo, a la sindicalización y al derecho de huelga. En estos aspectos se mostraron defensores decididos del sindicalismo libre de la necesidad que había de que el contrato colectivo se suscribiera con el sindicato mayoritario y de que las huelgas quedaran sujetas a una reglamentación especial.

Por otra parte, el Secretario de Industria dejó dicho que ese era el momento más apropiado para dictar el Código e incluso, que el Poder legislativo estaba dispuesto a acelerar el estudio para su rápida expedición, debiendo aprovecharse esta coyuntura porque era indispensable tener el código que reglamentara las obligaciones

del capital del trabajo. Deseaba además que se entendiera que quienes habían participado en la redacción de este proyecto, comprendían que era necesario, en esos momentos, adoptar una ley de equilibrio que satisficiera los legítimos intereses de los trabajadores y de los patronos.

Elaborado el proyecto, fue llevado para su estudio al Presidente de la República. Sancionado por el Primer Magistrado, se mandaron ejemplares a la Cámara de Diputados y a la prensa, con objeto de que se le diera la más amplia difusión para que las agrupaciones patronales y obreras, como directamente interesadas, opinaran sobre el mismo.

Entre tanto, el Bloque Nacional Revolucionario del Senado, formaba comisiones encargadas de estudiar el proyecto y la Cámara de Diputados nombraba dos comisiones, integrada cada una por seis miembros escogidos entre los que más se habían dedicado al estudio de las cuestiones obreras, para que por separado estudiaran y dictaminaran a su tiempo, sobre el nuevo reglamento. Se acordó, además, que las dos comisiones trabajaran dando oídos a las sugestiones del resto de los diputados, buscando desterrar el hermetismo y la resolución previa.

A mediados de marzo, la Cámara de Diputados recibió, por conducto de la Secretaría de Gobernación, el Proyecto del Código Fe-

deral, de manera que el día 18 se iniciaron de una manera formal, en la Cámara de Diputados, las labores preparatorias para el estudio y discusión del proyecto.

Al día siguiente, la prensa inició la publicación del proyecto en ocasión de haberlo enviado a las cámaras; el Licenciado Aarón Saenz explicó el proceso que se había seguido para la formulación del mismo e insistió en que era conveniente que todas las agrupaciones o personas afectadas por la promulgación de la Ley, expusiera con la mayor libertad sus puntos de vista. También aclaró que, en la elaboración del proyecto se procuró tomar en cuenta las observaciones que se habían hecho al formulado por la administración del Licenciado Emilio Portes Gil.

El Bloque Nacional Revolucionario de la Cámara de Diputados en sesión secreta, tomó importantes acuerdos, tales como conceder un plazo, que vencería el 20 de abril, a los representantes del capital y del trabajo, para que por escrito, presentaran sus puntos de vista; también acordó se gestionara ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que a la brevedad se publicara y, por último, que se convocase al Congreso general a un período extraordinario de sesiones que comenzaría el 30 de abril, para discutir la Ley del Trabajo.

En este orden, los obreros expusieron sus puntos principales que,

en relación a sus derechos, debían defenderse: los contratos colectivos, la legitimidad de las huelgas y el reparto de utilidades.

Se dijo que los puntos que más habían combatido los industriales, eran los que se referían a los contratos colectivos, pidiendo que éstos fueran individuales, en atención a que se debía proteger la habilidad de los trabajadores. Este argumento lo contestaron los obreros en el sentido de que, para los sindicatos, todos los agremiados eran igualmente competentes y que ese punto de vista no era más que el medio a través del cual los patrones querían terminar con los sindicatos.

En cuanto al reparto de utilidades, insistían en que debía figurar en la Ley del Trabajo, aún cuando estaban de acuerdo en que era necesaria una reglamentación especial. Defendían el derecho de huelga porque la consideraban como su arma más fuerte para protestar por los abusos de los patrones.

El interés por la expedición de dicho Código se resintió de inmediato. En la Facultad de Derecho se organizó un Seminario para el estudio del mismo, con una comisión encabezada por los abogados J. Jesús Castorena, Eduardo Suárez, Octavio Medellín Ostos; en el extranjero, la Ley del Trabajo era elogiada aún cuando los Estados Unidos se hallaban muy disgustados con el efecto que el Código

podría producir en sus intereses y en sus propias empresas, donde se esperaba con ansia la discusión.

El 14 de abril de 1931, el estudio y discusión del proyecto de Ley del Trabajo, había entrado en un período de plena actividad, habiéndose celebrado una reunión donde fueron objeto de un análisis detenido y de un debate intenso los artículos 20 y 17 que se referían al concepto del gobierno patrón y, por ende, a la facultad que el proyecto concede al Presidente de la República, para señalar qué servicios eran los que podían considerarse dentro de la Ley Federal del Trabajo por constituir un ejercicio del poder público y a la definición de lo que debe entenderse por contrato individual de trabajo.

Siguieron los cambios de impresiones y, en otra junta, que duró más de cinco días, se trató la interpretación que daba el proyecto a las cláusulas 21 y 22 del Artículo 123 que se referían: la primera, a la sanción que debiera aplicarse al patrón que se negara a someter sus diferencias al arbitraje y al obrero que adoptara esa misma actitud; y, la segunda, a la indemnización de los obreros, en caso de ser despedidos.

Las comisiones de la Cámara sostuvieron que debía hacerse más amplio el capítulo de responsabilidades con el fin de facilitar su

aplicación práctica; y por su parte, Eduardo Suárez dijo que, para la redacción de estos artículos se habían tomado en cuenta los precedentes de carácter jurídico y la experiencia adquirida en el estudio y resolución de los conflictos de esa índole.

En esa misma sesión, se trató lo referente al derecho de celebrar contratos de trabajo, por parte de los obreros que constituyen el sindicato de la mayoría.

Los cambios de impresiones mencionados fueron resumidos el 16 de abril, formándose una comisión integrada por los señores diputados: Práxedes Balboa, Gonzalo Batista y Neguib Simón, para que se encargara de concretar en puntos resolutivos las discusiones habidas. Estos cambios de impresiones fueron positivos porque el resultado fue que los artículos a discusión, entre los que sobresale el problema referente al gobierno-patrón, fueron modificados. Por otro lado, se amplió el plazo para hacer observaciones a la Ley del Trabajo y se insistió en que no debería haber obstáculos para esas objeciones, señalándose que la Cámara escucharía todas las sugerencias que se recibieran.

Algunos líderes se opusieron al proyecto, tildándolo de ser contrario a los principios básicos del Artículo 123 Constitucional, pues sólo trataba de proteger al capitalista, destruyendo de paso, con-

quistas logradas en favor de las clases laborales.

Lo anterior fue rechazado por la Comisión redactora que insistió en que no rehuía la discusión del proyecto y aceptaba que pudiera tener errores, pero que estaba segura de que respetaba las conquistas legítimas alcanzadas por los obreros.

Antes de la expedición de la Ley, el grupo patronal tachó de parcial a la comisión dictaminadora de la Cámara. Argumentaron que se había oído más a los obreros, alegaron en esta ocasión que la riqueza no podía distribuirse sin que hubiera producción y que cuando ésta era deficiente difícilmente podían mejorar las condiciones del trabajador.

No nos oponemos, —explicaban— a que se aseguren al trabajador condiciones humanas en su labor, pero estimaban que esa protección no debía llegar al grado de agotar todo el beneficio que correspondía a las empresas.

En cuanto a los principios propios de la Ley, no estaban de acuerdo en la supresión del contrato de equipo que se estaba sugiriendo, ni con las indemnizaciones establecidas para el caso de las enfermedades profesionales, objetando que el Código tenía una tendencia marcadamente obrerista; tampoco daban su aceptación a los contratos que ellos llamaban perpetuos, señalando que había exceso en

la reglamentación del derecho de huelga y desnaturalización del contrato colectivo de trabajo.

La "cruzada patronal", como se le llamó en aquel momento, provocó desconcierto en los mismos diputados que se vieron obligados a contestar los ataques y a ubicar la posición ideológica conforme a la cual se habían estado manejando las cuestiones inherentes a la naturaleza misma del Código de Trabajo.

El 10 de julio de 1931, la Cámara de Diputados comenzó a hacer un nuevo estudio de la Ley, reuniéndose sus dos comisiones dictaminadoras, con objeto de dar los últimos toques a la exposición de motivos del dictamen, así como a introducir las modificaciones hechas durante los debates. Sin embargo, era clara la dificultad para satisfacер los intereses de las clases en pugna, pues mientras los legisladores hacían grandes esfuerzos por sostener un punto de equilibrio, los trabajadores organizaban una manifestación pública de protasta, en contra del Código de Trabajo.

El 11 de julio de 1931, la prensa publicó la exposición de motivos del proyecto de Código Federal del Trabajo. En ella se decía que se reconocían los derechos de los trabajadores y que este reconocimiento se tuvo muy en cuenta al modificar o ampliar en buena parte, los contenidos del proyecto original.

Se dijo en la misma exposición, que era necesario colocar a los trabajadores en condiciones de poder reclamar sus derechos, por lo que había que introducir en la ley preceptos que fortalecieran las organizaciones sindicales y que estimularan su desarrollo. En esta parte de la exposición de motivos, se indicaba que era una obligación del patrón celebrar contrato colectivo con cualquier sindicato, aunque éste no controlara a la mayoría de obreros de la negociación, pero que era natural que, si en una misma empresa existían varios sindicatos, el contrato colectivo debía celebrarse con aquel que contara con el mayor número de agremiados. Definitivamente quedó retirado del proyecto el capítulo que se refería al gobierno patrón.

En el dictamen sólo se aceptaban como únicas formas de contratación en materia de trabajo, el contrato individual y el colectivo, habiéndose desechado, en consecuencia, el contrato de equipo propuesto en la Ley Sáenz, estimándose que éste puede ser conveniente en un derecho diferente al nuestro.

En relación al contrato colectivo, se consideraba que el patrón debe quedar obligado a indemnizar al obrero con un mes de salario; también se señalaba que el aparcerero debe tener el carácter de patrón y se estableció, por cuenta de los legisladores, la llamada

huelga por solidaridad que no existía en el proyecto, estimando que no debía ser negado a los obreros ese derecho porque el gobierno debía procurar fortalecer los lazos de armonía y solidaridad, entre los trabajadores.

Se introdujo en el proyecto un capítulo para la creación de las procuradurías de Defensa del Trabajo. En los transitorios, se introdujo una de las reformas más sobresalientes cuando se dijo que los reglamentos, contratos de trabajo colectivo y otros convenios existentes que establecieran derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que la ley estableciera, continuarían en vigor y sus cláusulas no podrían ser modificadas.

Una vez que entró a discusión el dictamen de la comisión de la Cámara de Diputados, el grupo patronal hizo nuevas gestiones en contra de él y los propios trabajadores organizaron mítines de oposición. A pesar de todo, la Cámara de Diputados, con actividad decidida, fue estudiando y aprobando artículo por artículo y el 21 de julio de 1931 fue aceptada en lo general.

Las reformas introducidas por las comisiones dictaminadoras, al proyecto presentado por la Secretaría de Industria, respetaban el tenor de las discusiones habidas y de esta manera, se mantuvo la

posición por parte del Estado Revolucionario Mexicano, de respeto al movimiento sindical; se ratificó y se amplió el derecho de huelga, al que se consideró como arma fundamental de la clase obrera y como un recurso complementario del derecho de asociación; se aseguró el contrato colectivo de trabajo como obligatorio para ambas partes; se adoptó el principio de preferir, para la celebración del propio contrato, a minorías organizadas, cuando se encontraran frente a la mayoría de obreros libres; se estableció la protección legal, hasta donde fuera posible de la mujer y del niño proletarios; se estabilizaron las condiciones de trabajo, evitando para el obrero el riesgo de despido injustificado o arbitrario. De la misma manera, se ampliaron las seguridades otorgadas a los trabajadores contra los riesgos profesionales y accidentes del trabajo, creando las procuradurías del trabajo para patrocinio de los obreros e introduciendo medidas precautorias para proteger a los trabajadores, en contra de abusos o fraudes. Y por último, la comisión soslayó aquellas cláusulas o capítulos que, como el relativo al contrato de equipo, pudieran ser recibidos con desconfianza por las clases trabajadoras.

Durante los siguientes 14 días, el proyecto fue discutido en lo particular y, dentro de esas discusiones, se expresó que la ley había rechazado todo aquello que pudiera constituir una regresión. Se reiteró por parte de los representantes del gobierno, que el Eje-

cutivo estaría siempre dispuesto a ampliar cualquier punto de vista durante la discusión. Se atacó a los líderes que se oponían a la ley, principalmente a Morones, del cual se dijo que cuando estuvo al frente de la Secretaría de Industria, presentó un Código de Trabajo inferior al que se discutía.

Para el 30 de julio, se habían aprobado 300 artículos, haciéndose patente a estas alturas la oposición a muchos de los principios de la ley por parte de los líderes obreros.

En medio de un entusiasmo clamoroso, el 4 de agosto terminaba la Cámara de Diputados de discutir el proyecto de Ley Federal del Trabajo. Efectivamente, después de tantas expectativas y problemas, polémicas y discusiones que había provocado, ésta era aprobada y, al serlo, se hizo el reconocimiento de que ella no era fruto particular de ninguna persona, sino por el contrario, el fruto de la labor que desde hacía años venía realizando la Revolución en favor de las clases trabajadoras; el resultado de la experiencia, de la práctica del derecho consuetudinario obrero y de la cristalización de los anhelos del pueblo.

El 8 de agosto, el Senado recibió el texto y lo aprobó en forma casi unánime, pues sólo recibió un voto en contra. De esta manera, la Presidencia pronunció el trámite de paso al Ejecutivo, para los fines consiguientes.

Su promulgación puso fin a una jornada de política nacional que se inició a raíz de la vigencia de la Constitución. La controversia a que dió margen creó una verdadera conmoción en todo el ámbito nacional, formándose grupos, surgiendo doctrinas y alzando banderas, que, en el conjunto de nuestras múltiples diferencias de partidos, de contrapartidos, de personalismos, de ambiciones y de luchas materiales fueron elementos de suma importancia para ubicar su contenido ideológico y ayudaron al final, a encauzar la tarea de normalización y de mutuo entendimiento que el país requería y exigía en esos momentos. Todo ello había servido además, para que se diera un paso de gran trascendencia, ya que las discusiones mismas y las posiciones de los opositores, sirvieron para establecer con claridad que, sobre ellos, debería prevalecer el interés de la nación.

Desde el momento en que la legislación sobre el trabajo fue entendida como la base jurídica de la economía y, en concreto, de la economía social del país, para los efectos de una política de acción futura, en que estaba interesada toda la nación, se pudo llegar con facilidad a la comprensión de que los intereses de clase, obreros y patronales, debían ser sometidos a un tercer criterio superior, especie de árbitro, que impusiera con autoridad moral suficiente, la disciplina en las ideas, legítimas en su arranque, pero desbordadas en sus límites, de los factores participantes en

el fenómeno económico de la producción.

Esta convicción suprema llegó a tiempo de lograr la aceptación de parte de los trabajadores y de parte de los patrones de que, dentro de su propia oposición y a pesar de ella, conformaron una conciencia social que ayudaría más tarde, a que esa Ley se mantuviera, con todas sus deficiencias y reformas, vigente por más de 35 años.

La impresión primera que produjo el aspecto general de la ley fue la de que los patrones tuvieron que aceptar diversas imposiciones siempre en beneficio de los trabajadores y que esto repercutía en su proceso de desarrollo ulterior. No percibieron sin embargo, el hecho felizmente consumado de que esta legislación de trabajo abría un horizonte nuevo para la industria en sí, para los trabajadores también, pero principalmente, para la nación.

Con la ley, a los obreros organizados se les presentaban dos caminos a seguir: el de la política de apoyo a un partido nacional que sostuviera esta legislación de economía general, con principios seguros y progresivos en su beneficio, o el camino del gremialismo estricto al margen de la acción política propiamente dicha y con tendencias de luchas, sobre frutos de orden puramente económicos.

Pero por el momento, e independientemente de tales alternativas era la ley una realidad que señalaba claramente su posición y el resguardo de los intereses en contacto con alternativas de acuerdo con diferencias, con ventajas y desventajas. Se ganaba, entonces, porque empezaban a formularse las controversias en un marco que planteaba la confianza en las leyes. Un porvenir nuevo se ofrecía entonces con nuevos sistemas de batalla, con nuevos deberes de conducta, con nuevas y ventajosas relaciones del proletariado, frente a la justicia como ley y frente a la misma como aspiración social de los proletarios de toda la nación.

El impacto que su expedición produjo puede palpase claramente en las noticias que, después de su promulgación, fueron apareciendo en los periódicos más importantes.

No había pasado un mes, cuando ya se pedía su reforma, los patronos la consideraban injusta, unilateral y plenamente obrerista, y los líderes y los obreros por su parte, consideraban que ésta no había satisfecho sus ansias reivindicadores. Sin embargo, la ley por sí misma pronto se fue imponiendo, cuando los propios trabajadores empezaron a recibir y a entender sus beneficios.

Las resoluciones que entonces empezaron a dictar las juntas, a pesar de que en una primera fase fue difícil su organización, ayu

dan en mucho a despertar confianza. Pronto, las juntas, por ejemplo, decidieron que los derechos del obrero eran irrenunciables. Por otro lado, a casi un año de ser expedida, se iniciaron inspecciones en las fábricas y talleres, a fin de conocer el estado en que se encontraban para obligar a los patrones a acondicionar los lugares de trabajo; después se fue logrando la reposición de los obreros separados y que se les pagaran salarios que habían si do devengados, cuando tenían dificultad de cobro. Poco a poco los obreros, al sentir sus efectos, entendieron que con deficiencias y todo, esa ley era, después de la Constitución, el verdadero instrumento para hacer justicia social.

A partir de entonces, la ley quedaría sujeta a un especial proceso de reformas y adiciones que buscaron siempre corregir los defectos y agilizar los trámites y ponerla más de acuerdo con los tiempos modernos; sin embargo, desde su expedición quedó señalado su carácter evolutivo cuando se expersó, incluso por la Suprema Corte de Justicia, que la Ley del Trabajo sólo expresaba el mínimo de derechos de que los trabajadores mexicanos debían disfrutar. Ya a estas alturas, la ley en sí había cumplido su misión histórica. El proceso de formación de la Ley que hoy se reseña, prueba que no fue una obra de gabinete, ni tampoco el resultado de un

pensamiento abstracto alejado de la realidad; sin duda, el método con base en el cual fue hecha; reunión de gabinete, observaciones y sugerencias de obreros y patronos, ayudaron a su conformación de ideas con las comisiones legislativas y serviría de punto de partida para la elaboración de otras leyes.

No fue una ley perfecta, no podía serlo, pero sí una fuerza viva y actuante que guió a los trabajadores en su lucha y ayudó a despertar en los patronos su conciencia social y humana, ajustándolos a un punto de vista de altitud, de patriotismo, de justicia serena, donde las banderas quedarían sometidas a una ley de carácter nacional, que el serlo estimuló el desarrollo económico y social del país.

II.4 El Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es en nuestra legislación y con el Presidente Pascual Ortiz Rubio, que el 18 de agosto de 1931 se estableció la Ley Federal del Trabajo en la cual queda plenamente establecido en el título tercero, el Contrato de Aprendizaje, mismo que transcribimos a continuación:

Artículo 218: Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza u oficio y la retribución convenida.

Artículo 219: El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el Artículo 30 establece para el contrato individual de trabajo.

Artículo 220: el contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.

Artículo 221: es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiera menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título, tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

Artículo 222: la jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.

Artículo 223: son obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón.
- II. Obedecer las órdenes del maestro o patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo.
- III. Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración.
- IV. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.
- V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos.
- VI. Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 224: son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz:

- I. Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender.
- II. Pagarle una retribución pecunaria o suministrarle alimento, vestido, o una y otra cosa.
- III. Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.
- IV. Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y
- V. Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Artículo 225: el patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

- I. Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y
- II. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trata.

Artículo 226: el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro, el Artículo 224.

Artículo 227: los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo presidirá el Capitán del Puerto.

El jurado resolverá a mayoría de votos, y, en su caso, certificará por escrito que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de aprendizaje.

Artículo 228: en el trabajo marítimo, los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.

Artículo 229: el tiempo de enseñanza de los aprendices para marineros, será el que fijan los reglamentos de marina.

Artículo 230: los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinadas personas de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos y harán las faenas que por su carácter les corresponda en la distribución de las labores.

Artículo 231: en el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán menores de dieciseis años.

II.5 Ventajas, desventajas, limitaciones y repercusión social del Contrato de Aprendizaje.

II.5.1 Ventajas del Contrato de Aprendizaje:

Para los patrones:

- Asegura la fuerza de trabajo disponible.
- Puede mantener estacionaria la categoría entre un oficial y otro, sosteniendo al aprendiz el tiempo que considere pertinente en cada una de ellas.
- Hay un límite de aceptación de aprendices, lo cual no lesiona la producción, ni en calidad ni en cantidad.
- Se determina una jornada laboral que permite llevar a cabo una mejor coordinación de los aprendices, obteniendo subordinación reglamentaria.
- Puede compartir la responsabilidad de proporcionar la instrucción en un maestro.
- Tiene libertad de elegir el tipo de pago por el servicio del aprendiz.

- Puede determinar la gravedad de las faltas del aprendiz para su despido.

Para el aprendiz:

- No paga la enseñanza que recibe.
- Al fin puede obtener un oficio.
- Además de la enseñanza, recibe una retribución.
- Se mantiene motivado al conocer lo que tiene que aprender para alcanzar un arte, oficio o profesión con la retribución correspondiente.
- Una vez aceptado en el centro de trabajo, será tratado como igual ante todos los demás de su clase que establece un Contrato de Aprendizaje.
- Obtiene una disciplina que le permite llevar un orden en el desempeño de sus actividades, aprende a trabajar metódicamente.
- Al término de la instrucción obtiene un testimonio escrito acerca de sus conocimientos o aptitudes del oficio aprendido, pudiendo ocupar algún puesto vacante como trabajador de la empresa, contando con las prestaciones que para ello se establezcan, una vez pasado satisfactoriamente su período de aprendizaje.

- Puede, justificadamente, separarse del trabajo cuando el patrón viole las obligaciones que establece el Contrato de Aprendizaje.
- Tiene derecho a un mes y medio de retribución, por concepto de indemnización o su equivalente en especie, cuando sea despedido sin causa justificada.
- Los aprendices de oficios calificados obtendrán un certificado donde conste su aptitud para trabajar en la rama del aprendizaje.
- Los aprendices en el trabajo marítimo gozarán de las prestaciones fijadas en los reglamentos de marina.

II.5.2 Desventajas del Contrato de Aprendizaje.

Para el patrón:

- Paga el aprendizaje.
- No maneja al 100% la totalidad de los oficios que se llevan a cabo en el centro de trabajo.
- Debe pagar una cantidad mayor al aprendiz, una vez concluido el período de la instrucción, con la probabilidad de que éste siga desempeñando las mismas funciones ya como trabajador.

- Indemnizar al aprendiz que sea despedido por causa injustificada.
- Aceptar aprendices por mandato legal.

Para el aprendiz:

- Se explota más su fuerza de trabajo.
- No aporta ingresos como trabajador en ayuda a su familia.
- La capacitación de aprendizaje está sujeta a las disposiciones del patrón o maestro, lo cual frena su iniciativa e inquietud por aprender más rápido.
- No puede exigir incremento alguno por el desempeño de su trabajo mientras no concluya, a consideración del patrón o maestro, su período de aprendizaje.
- Si desea aprender un arte, oficio o profesión se sujetará a las disposiciones del maestro o patron.
- Puede ser despedido del centro de trabajo por causas que el patrón o maestro consideren de gravedad.
- Puede ser despedido por incapacidad para aprender el arte, oficio o profesión sin considerar la aptitud del maestro para enseñar.

II.5.3 Limitaciones del Contrato de Aprendizaje.

- Falta de un órgano que determine la capacidad o incapacidad de los aprendices despedidos.
- Falta de un órgano que verifique la capacidad del maestro como instructor de aprendices.
- En la definición del Contrato de Aprendizaje señala el compromiso del aprendiz y no así el del patrón.
- No se señala la definición entre arte, oficio o profesión.
- Se da preferencia a los hijos de trabajadores sindicalizados, marginando posibles capacidades.
- No se especifica el tipo ni el monto del pago, tampoco la validez del testimonio escrito que valida el oficio aprendido en otro centro de trabajo.
- La subordinación del aprendiz hacia el patrón o el maestro no está definida.

II.5.4 Repercusión social del Contrato de Aprendizaje.

El Contrato de Aprendizaje aún reglamentado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, se prestó en gran medida a la prolongación indefinida de la condición de aprendiz del trabajador con pretexto de la enseñanza que se le proporcionaba, enseñanza que, por otra parte no tenía finalidades claras ni métodos, ni términos preestablecidos como lo vimos en las ventajas y desventajas del mismo.

Es decir, que durante su vigencia, el Contrato de Aprendizaje apareció como un instrumento que permitía a la empresa pagar menos del salario mínimo, asimismo la intervención que ha tomado el Estado Mexicano en materia de aprendizaje, la encontramos en la obligatoriedad que señala el Artículo 221, como ya lo mencionamos en las ventajas y desventajas, para que patrones y trabajadores admitan en cada empresa aprendices en número no menor del 5%. Como vimos, se da preferencia para ocupar los puestos de aprendices a los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación. En nuestro concepto, no es acertada la expresión del legislador, cuando indica que los aprendices gozaron de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este título, si el legislador pretendió referirse a los derechos y obligaciones de los trabajadores, no usó la expre-

sión adecuada, pues limitó tal generalidad del Título 6-III que estamos comentando y si pretendió referirse a la clase trabajadora tampoco resultó adecuada la expresión, puesto que en ninguna otra parte de la Ley se habla de una clase diversa, sino de los factores de la producción.

Sin embargo, el aprendiz no persigue, como finalidad principal, una retribución compensatoria del servicio que presta; su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitan alcanzar la categoría de un obrero calificado; y como el único camino que se le ofrece para adquirir esos conocimientos es poner su energía de trabajo a disposición del patrón, celebra para su fin un Contrato de Trabajo.

Como vimos, el Contrato de Aprendizaje únicamente se comprende en relación con aquellas actividades que suponen determinados conocimientos o experiencias, lo que demuestra que la enseñanza es una finalidad esencial del Contrato, por lo tanto nosotros consideramos que el Contrato de Aprendizaje ocultaba la explotación de los jóvenes trabajadores y violaba la Ley.

Así, tenemos que algunos sindicatos, especialmente gremiales de obreros técnicos, desconociendo sus funciones, se han constituido encerrados y no sólo se han negado a admitir con ellos a los de-

más, sino que también se han negado sistemáticamente a enseñar su oficio o especialidad, y por lo tanto jamás han admitido aprendices. Esta es la causa de la obligación que se impone a trabajadores y patrones de admitir determinado número de aprendices.

Para 1970 es elaborada la Nueva Ley Federal del Trabajo con el propósito de actualizar la Legislación laboral del 31 con las nuevas condiciones del desarrollo del país. En este sentido se hizo necesario terminar con la explotación de que eran víctimas los aprendices, así como encontrar una fórmula que contribuyera no tan sólo a enseñar un oficio, sino a proporcionar al trabajador los conocimientos que le permitan ejecutar con mayor eficiencia su trabajo, así como enfrentarse al desarrollo de los medios de producción.

Las principales repercusiones que a nuestro criterio se derivan de la aplicación del Contrato de Aprendizaje son:

- No queda a juicio del patrón la admisión de aprendices sino que deberán considerarse las condiciones de la empresa, sus necesidades, la posibilidad de que se adquieran en ella ciertos conocimientos y su situación económica, para decidir sobre la conveniencia de utilizar los servicios de un aprendiz.

- Se reglamenta un contrato como figura jurídica para efectos laborales.
- La obligatoriedad del aprendizaje es digna de aplauso, pues a falta de escuelas técnicas facilita la preparación para el trabajo.
- Quien está aprendiendo no puede exigir que ese oficio que ignora, le proporcione los medios de sostener a una familia.
- Se incrementa el nivel de vida de determinados núcleos de población al aceptar preferentemente a los hijos de trabajadores sindicalizados como aprendices.
- El aprendizaje lento y limitativo trae como consecuencia un tardío desarrollo productivo a nivel nacional.

II.6 Supuesta crisis del Contrato de Aprendizaje.

La necesidad de capacitarse para el desempeño de los oficios es y ha sido siempre ineludible y como la manera de hacerla ha sido tradicionalmente como hemos visto, mediante el contacto con los centros de trabajo, la relación jurídica que se inicia al vincularse el individuo al centro de trabajo con el fin de adiestrarse, es tan antigua como la capacitación misma; por lo que, el Con-

trato de Aprendizaje que generalmente ha formalizado la relación que se configura por la capacitación en el trabajo con sus elementos estructurales, instrucción y trabajo, es una figura cuyos antecedentes datan de épocas muy lejanas. Ya en la antigua Roma se tutelaba el aprendizaje práctico de los oficios mediante la *LOCATIO CONDUCTIO* o contrato de arrendamiento de servicios, en que el aprendizaje tomaba las formas de un contrato celebrado entre un artesano o maestro y un ciudadano, por el cual éste colocaba a su hijo, pupilo o esclavo en el taller para ser instruido en el oficio mediante una capacitación práctica, bien pagando por la enseñanza con el trabajo del aprendiz, bien retribuyendo el maestro al aprendiz por sus servicios, o bien pagando el padre o tutor por la enseñanza impartida, dependiendo estos supuestos del tipo de *LOCAZIONE* que se celebrara.

Posteriormente, durante la etapa corporativa, producto del régimen económico feudal, caracterizada por el florecimiento de los gremios o corporaciones como asociaciones de individuos de una misma profesión u oficio, unidos para la defensa de sus intereses comunes, el aprendizaje de oficios llegó a su máximo desarrollo; llegando a ser piedra angular del régimen corporativo, al ser etapa inicial y forzosa del escalafón gremial.

Como ya vimos, la corporación como unión de artesanos con el grado de maestros que se asociaban uniendo sus talleres al gremio, imponía una triple categoría de personas que trabajaban en el taller formado por aprendices, oficiales o compañeros y maestros, categoría esta última, cumbre en la escala corporativa. Durante esa época, se le concedió una gran importancia a la capacitación en las diversas especialidades de los talleres, por lo que el aprendizaje fue cuidadosamente reglamentado. El Derecho Corporativo, formado por los estatutos de los diversos gremios, tuteló la capacitación de los aprendices mediante un contrato celebrado entre el padre o tutor del aprendiz y el maestro, que generaba derechos y obligaciones tanto para el maestro como para el aprendiz; los aprendices, generalmente muchachos menores de doce años de edad eran entregados a un maestro por los padres o tutores para su instrucción en el oficio o profesión elegidos, y el maestro se comprometía a dar al menos la enseñanza en su especialidad, compensándose ésta con el trabajo del menor dentro del taller, es decir, utilizando los términos del maestro Guillermo Cabanellas, el objetivo perseguido era aprender trabajando.

La capacitación en el trabajo es actualmente como antaño, una necesidad indiscutible, por lo que la solidez de los supuestos de la relación que el contrato de aprendizaje formaliza, ha hecho que

éste permanezca hasta nuestros días inalterable en su esencia a pe
sar del cambio de las circunstancias objetivas de aplicación, que
ha ocasionado la transformación de los métodos de capacitación o
aprendizaje. La capacitación en el trabajo presupone, como ya he
mos visto, la incorporación del individuo a la empresa para capa
citarse, bien mediante un entrenamiento práctico al prestar el tra-
bajo o bien en una escuela de especialización, cuando la compleji-
dad del oficio así lo exija. Las notas características de la rela-
ción que se formaliza mediante el contrato de aprendizaje y que
son condición necesaria para la capacitación en el trabajo, son la
instrucción en el ejercicio de algún oficio a cambio de la posibili-
dad de utilización del trabajo como contraprestación por la instruc
ción recibida y como consecuencia de la incorporación a la empre
sa. Los elementos característicos de la relación que se configura
en la capacitación en el trabajo y que se formaliza mediante el
Contrato de Aprendizaje, son los mismos desde el nacimiento de
la institución. Por lo que la esencia y contenido del Contrato de
Aprendizaje no ha cambiado, pues a pesar del cambio de las con-
diciones externas, su finalidad como figura tutelar en la CAPACI-
TACION EN EL TRABAJO, sigue siendo la instrucción para el de-
sempeño de algún trabajo calificado, ya incorporado el individuo a
la empresa; instrucción que en la actualidad puede perfectamente
otorgarse — a cargo de la empresa— y como consecuencia de la

relación laboral que el Contrato de Aprendizaje formaliza— en una escuela especializada, cuando la complejidad del oficio así lo exija y de acuerdo a las modernas tendencias. El cambio de las circun- tancias bajo las cuales se aplicaba el Contrato de Aprendizaje, ha llevado a algunos autores a considerarlo como una institución en "crisis", por el sólo hecho de ser distintas a las actuales, las situaciones sociales y económicas de la época de su nacimiento. Así pues frente a nuestra postura que justifica la existencia actual del Contrato de Aprendizaje dentro del campo de la capacitación obrera, existe la tendencia que se incline hacia la consideración de la institución como figura anticuada e ineficaz para las actuales exi- gencias, por lo que, basándose en una consideración errónea se cataloga como una figura jurídica en crisis. Sostienen quienes contemplan al Contrato de Aprendizaje como una institución en decaden- cia, que ésta si bien útil en épocas pasadas, en la actualidada ya no tiene aplicación a causa de que las circunstancias han cambiado por completo; por lo que, quienes así piensan basan su apreciación en la consideración unilateral del contrato de aprendizaje como ins- titución antigua por no servir en la actualidad EN LA FORMA EN LA QUE ANTES SE LE APLICABA a causa del cambio de situacio- nes; dejando a un lado el análisis de la aplicación de los supues- tos del contrato a las actuales exigencias, que es en última instanta

cia precisamente lo que ha de determinar la utilidad o inutilidad actual de la institución.

Entre los seguidores de la tendencia que sostiene la declinación del contrato de aprendizaje se encuentra el tratadista español Hernáiz Márquez, quien señala que el contrato de aprendizaje, "antafío institución importante para la instrucción del obrero, sufre actualmente una considerable merma en su trascendencia" encontrando que las razones de la decadencia del aprendizaje son fundamentalmente de índole económico. "Por otra parte, la sustitución de la antigua forma personalísima y específica de prestarse el trabajo, basada ante todo en las condiciones inherentes al trabajador, por el sistema industrial, el maquinismo, en que el papel de elemento humano se ha simplificado en tales términos que no en pocas ocasiones no requiere formación profesional de ninguna especie para el que va a llevarlo a cabo"^{6/} Encuentra Hernáiz Márquez, entre las causas económicas que determinan la decadencia del aprendizaje, la necesidad de la familia trabajadora que necesitada de recursos económicos lanza a sus hijos menores a un trabajo cualquiera para aumentar sus ingresos, unido - ésto al deseo de lucro de los industriales que, con el fin de "abaratara la producción"^{7/} emplean un elevado número de aprendices sin llegar a importarles verdaderamente su instrucción.

^{6/} HERNÁIZ, Márquez, Conceptos fundamentales de Derecho del Trabajo, México: Porrúa 1970, p. 270.

^{7/} op.cit., p. 271.

Cabanellas coincide con Hernáinz Márquez al señalar, como causas de la crisis del aprendizaje, la necesidad sentida de las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible, pero señala como la causa principal de su decadencia, el hecho de que las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica: el sello personal que el artesano ponía en su trabajo, antaño distintivo de la organización gremial, casi ha desaparecido; y en sustitución está la máquina.

Pensamos que la precaria situación de la familia obrera, citada como argumento para justificar la crisis del contrato de aprendizaje por los profesores antes mencionados, no es una causa que denote un defecto que imposibilite la aplicación de la institución a las necesidades actuales al no descubrir una falla en el contrato mismo sino en su aplicación, lo que puede ser fácilmente resuelto mediante una adecuada reglamentación jurídica que tome en cuenta la situación real del obrero en cada país en particular; reglamentación jurídica que, bien encausada ha de traducirse, aprovechando las ventajas que reporta el Contrato de Aprendizaje, en una verdadera ayuda a la clase obrera al permitir al individuo capacitarse como obrero calificado, de acuerdo a las modernas orientaciones en la materia, con la posibilidad de trabajar y obtener un salario.

Por lo que hace a la consideración de los tratadistas citados que afirman como causa de la inutilidad actual del Contrato de Aprendizaje el hecho de que las grandes industrias no requieren conocimientos especiales ni un aprendizaje logrado después de años de práctica; no estamos de acuerdo con dicha postura pues existen dentro de las grandes fábricas multitud de actividades que configuran una verdadera especialidad, que dada su complejidad, exigen un largo adiestramiento hecho no sólo en el centro mismo de trabajo sino en una escuela de capacitación, cuando la complejidad del oficio así lo requiera. Con respecto al argumento de la evolución de las formas de aprendizaje para apoyar la supuesta crisis del contrato, pensamos que el hecho de que los métodos de capacitación hayan cambiado desde la época corporativa en la que el aprendizaje se reducía a la recepción de una habilidad manual, no afecta para nada la esencia de la institución, pues aunque antaño la instrucción que se impartía era distinta de la actual debido al cambio de métodos de capacitación ocasionado por la transformación de las circunstancias económicas y sociales, los elementos estructurales del contrato permanecen inalterables, haciendo perfectamente utilizable la institución en la época actual.

Así pues, la tendencia que pretende condenar el contrato de aprendizaje, condenando al mismo tiempo la posibilidad de la útil capa-

citación en el trabajo, lo hace, no analizando su esencia y contenido, sino tomando en cuenta una situación externa que nada tiene que ver con la figura misma sino con su aplicación práctica, y que, como tal, puede ser ventajosamente resuelta mediante una eficiente reglamentación jurídica que la adecue a las actuales necesidades sa cándola de su situación de "antigüedad y crisis". En esta forma la supuesta crisis desaparece al dejar de aplicar el Contrato de Aprendizaje a la manera corporativa, actualizando la institución a las modernas exigencias mediante una adecuada tutela jurídica que haga posible aprovechar las indudables ventajas que la capacitación en el trabajo, formalizada mediante el Contrato de Aprendizaje, ofrece.

Así, cediendo el paso que la enorme necesidad que la capacitación en el trabajo tiene para el desarrollo de la actividad laboral, quie nes siguen la tendencia que considera al Contrato de Aprendizaje como institución en crisis, terminan por aceptar su utilidad actual al adecuarlo a las modernas necesidades; por lo que la polé mica sobre la crisis de la institución queda encuadrada dentro del marco doctrinal sin validez práctica alguna, al intentar establecer principios universales basados en consideraciones como ya vimos, mal fundamentadas. Así, Cabanellas, después de señalar las cau sas, en su concepto determinante para la declinación de la institu-

ción, justifica la existencia de un nuevo Contrato de Aprendizaje y dice no por ello puede afirmarse que el eclipse del aprendizaje será definitivo, sino que éste deberá amoldarse a la nueva técnica. Sigue diciendo el mencionado maestro que el hecho de que el aprendizaje esté actualmente en crisis, no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, pues un aprendizaje bien realizado transforma el taller en escuela; termina Cabanellas por justificar plenamente la capacitación técnica de los obreros mediante el Contrato de Aprendizaje adecuado pues, la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos.

Por su parte, Mario L. Deveali, al sostener que los sistemas clásicos de formación profesional han experimentado grandes cambios bajo la influencia de las diversas transformaciones introducidas en los sectores industriales, agrícolas y comerciales, en esta época en que las necesidades de trabajadores especializados día a día va en aumento; llega a la conclusión de que el aprendizaje, hecho exclusivamente en el taller, tiende a desaparecer, por lo que acepta un Contrato de Aprendizaje que supone la instrucción en el oficio de un modo práctico trabajando dentro del taller y complementando dicha enseñanza con la asistencia a cursos teóricos en escuelas

técnicas, en general se procura armonizar la práctica de taller con sistemas de instrucción, de estructura escolar, capaces de aumentar la eficiencia de la formación, ya que los educandos pueden aprender y comprender mejor lo que se les enseña; habla Deveali de que en nuestra época existe una marcada tendencia por parte de los gobiernos a fomentar el aprendizaje en escuelas técnicas en combinación con la enseñanza recibida en el trabajo y como complemento de ella; Deveali acepta un sistema que combina la enseñanza y capacitación técnica en escuelas especializadas con el adiestramiento práctico adquirido con el trabajo en la empresa, tutelado este sistema por el Contrato de Aprendizaje.

La doctrina termina por justificar la existencia actual del Contrato de Aprendizaje, y adecuado a las actuales exigencias por una eficiente reglamentación, en el cuadro de la capacitación laboral, al reconocer la necesidad de la capacitación laboral, al reconocer la necesidad de la capacitación obrera en el trabajo y por ende la necesidad y utilidad de una institución que permita al individuo capacitarse para el desempeño de un oficio a nivel de obrero calificado, incorporado su trabajo a alguna empresa, con las ventajas que la relación que se forma ofrece tanto a patrones como a obreros.

Así, justificamos plenamente la presencia actual del Contrato de

Aprendizaje en el cuadro de la capacitación obrera, considerando que por las ventajas que se derivan de su adecuada aplicación, es una figura que no debe dejarse a un lado como institución del derecho laboral, de plena utilidad actual.

II.6.1 Definición y concepto del Contrato de Aprendizaje:

Habiendo llegado a la consideración de la utilidad actual de la CAPACITACION OBRERA EN EL TRABAJO, otorgada a individuos vinculados a las empresas por una relación de subordinación, al satisfacer plenamente las exigencias de las modernas tendencias en materia de capacitación laboral por permitir ventajosamente la obtención de una adecuada preparación para el desempeño de alguna actividad de trabajo calificado, precisaremos ahora el concepto de la institución que formaliza este aspecto de la capacitación obrera.

El Contrato de Aprendizaje, figura jurídica que formaliza la "capacitación en el trabajo", es un contrato de trabajo especial a causa de sus elementos esenciales, que permiten al individuo la obtención de una instrucción para el ejercicio de algún trabajo especializado a cargo de un patrón, a cambio de su subordinación a la empresa; lo que coloca al contrato en una particular situación que lo coloca dentro del campo de los contratos especiales de trabajo. Los elementos estructurales de la institución son el adiestramiento en la

profesión u oficio, y el trabajo que el individuo-aprendiz debe desempeñar en la fábrica o taller para conseguir ese adiestramiento; elementos que se vuelven inseparables para la conceptualización del Contrato de Aprendizaje, pues en ausencia de uno de ellos no podría hablarse de una relación tutelada por esta figura.

Así pues, el Contrato de Aprendizaje, que formaliza una relación especial de trabajo, es una institución laboral de especiales modalidades que lo particularizan pero de ninguna manera lo diferencian del Contrato de Trabajo, por lo que dichas modalidades no impiden que el aprendizaje se encuadre dentro del marco de los contratos laborales.

El Contrato de Aprendizaje, como contrato de trabajo engendra derechos y obligaciones para las partes, patrón y aprendiz; siendo las fundamentales por parte del patrón el proporcionar la preparación o instrucción en determinado oficio o especialidad y, por parte del aprendiz el trabajar bajo la dirección y dependencia del patrón en la actividad sobre la que ha de verse la enseñanza.

Cabanellas sostiene que el Contrato de Aprendizaje es un contrato de trabajo pues el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrón, produce para éste y se incorpora a la actividad económica de la empresa definiéndolo como aquel por el cual una persona se obliga

a enseñar por sí o por tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar en beneficio de quien da la enseñanza.

Para Lamas el contrato de aprendizaje es aquel mediante el cual una persona, sea por sí o por intermedio de otra bajo su dependencia, se compromete a dar una formación profesional y metódica a otra persona por tiempo determinado y ésta, a prestarle su fuerza de trabajo, con el fin primordial de recibir aquella, mediando o no retribución.

De Semo opina que el Contrato de Aprendizaje es aquel contrato en que el principal promete hacer aprender al aprendiz un oficio, un arte o una profesión y normalmente, en la época actual, retribuirlo, y el aprendiz se obliga a prestar sus energías laborales para el aprendizaje aludido, desarrollándolas en su concreta eficiencia para provecho del principal.

Por su parte, Galli Pujato considera que el Contrato de Aprendizaje "es aquel en virtud del cual el empleador se obliga a enseñar o hacer enseñar a otra persona, en forma práctica y metódica, y durante un tiempo determinado, un oficio, industria o profesión obligándose ésta a su vez, a trabajar a las órdenes de aquel, mediando o no retribución".^{8/}

^{8/} GALLI, Pujato, Los aprendices frente a la legislación sobre accidentes de trabajo, Bota, 1969, p. 63.

Vemos que para la existencia del Contrato de Aprendizaje se requiere la forzosa convergencia de sus elementos esenciales, instrucción y trabajo, por lo que sólo ante la presencia de estos elementos podremos hablar de un Contrato de Aprendizaje por lo que para la correcta conceptualización de la institución jurídica laboral que estudiamos, como formalizadora de las relaciones que se configuran en la "capacitación en el trabajo", es precisa la concurrencia de la capacitación para el desempeño de algún trabajo que requiera cierta especialización, con el trabajo otorgado como medio para obtener esa instrucción.

La consideración sobre la preponderancia de instrucción o trabajo como objetivo fundamental de la institución, ha llevado a la doctrina a una polémica que divide las opiniones sobre su naturaleza jurídica y que, como veremos, en su aplicación práctica coinciden al aceptar la subordinación del individuo a la empresa como medio de obtener la instrucción.

II.6.2 Polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje.

La doctrina no se ha puesto de acuerdo en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje y así, surgen dos tendencias representadas por las escuelas alemana y francesa,

sosteniendo la primera que el Contrato de Aprendizaje es un contrato de trabajo sujeto a modalidades especiales; frente a la opinión de la escuela francesa, que sostiene que el Contrato de Aprendizaje, por ser preponderantemente educativo es un contrato sui-géneris que persigue la preparación técnica del aprendiz para trabajos futuros.

A. Escuela Francesa.

Contrato de Educación. Sostiene la doctrina francesa que el Contrato de Aprendizaje se aproxima más a un contrato de educación que a uno de trabajo, siendo la finalidad primordial del contrato, la enseñanza, por lo que se considera el trabajo que desarrolla el aprendiz como algo accesorio y como una mera consecuencia de la finalidad de aprender un oficio.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "Según esta doctrina, el objetivo principal del contrato de aprendizaje es el de preparar técnicamente al aprendiz para trabajos futuros, siendo el beneficio que al patrón puede producirle el trabajo del aprendiz una simple consecuencia de que para enseñarle el oficio tiene necesidad de hacerlo trabajar"; siguiendo esta teoría, "la Ley debe evitar que a pretexto de contratos de aprendizaje se explote a los jóvenes, pero esta protección no significa que el Contrato de Aprendizaje sea una re-

lación de trabajo"^{9/}. Como vemos, la doctrina francesa al considerar al Contrato de Aprendizaje un contrato de enseñanza, no le concede al aprendiz la condición de trabajador, por lo que si le otorga protección jurídica a través del derecho de trabajo es por considerar las "analogías" que existen entre el Contrato de Aprendizaje y el de trabajo.

Paul Pic considera que el Contrato de Aprendizaje es un contrato sui-generis cuyo objetivo principal es siempre la instrucción técnica del aprendiz cualesquiera que sean las estipulaciones accesorias. El maestro Mario L. Deveali analiza el Artículo I; del Libro I del Código de Trabajo de Francia, del 20 de marzo de 1928 como disposición representativa de la doctrina francesa y que define el Contrato de Aprendizaje como aquel por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o a hacer dar una formación profesional y metódica a otra persona, la que a su vez, se obliga a trabajar para aquel, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido ; y considera Deveali que no es preciso reparar en otras definiciones para apreciar que un contrato con tales características es actualmente de poca frecuencia en la práctica industrial y comercial y sólo es factible de realizarse en las pocas actividades artesanas que aún quedan ; para Deveali, este tipo de aprendizaje sostenido

^{9/} Cueva, Mario de la, op.cit., p. 880

por la escuela francesa es equivalente al Contrato de Aprendizaje tradicional a la manera del antiguo contrato de la época corporativa, contrato de aprendizaje típico en que su finalidad principal consiste en la enseñanza que el aprendiz se propone recibir en el taller, por lo que el trabajo constituye simplemente un medio necesario para adquirir la enseñanza y si dicho trabajo puede ser considerado económicamente, éste se tendría simplemente como un beneficio indirecto para el patrón o como la contraprestación que el aprendiz abona por la enseñanza pero en donde la finalidad esencial es siempre la enseñanza; a este tipo de contrato de aprendizaje lo llama Deveali "aprendizaje artesano" y lo equipara con el sostenido por la doctrina francesa llegando a la conclusión de que en este contrato existen dificultades para caracterizarlo como un mero contrato de trabajo, pues básicamente es un contrato de enseñanza, para el citado maestro, el "aprendizaje artesano o el contrato de aprendizaje a la manera de la escuela francesa, solamente sobrevive en algunos talleres artesanos y en pequeñas industrias ^{10/}

Como vimos, la doctrina francesa, al considerar la enseñanza como el único objetivo del Contrato de Aprendizaje quedando el trabajo como una mera consecuencia de la finalidad de aprender, se inclina hacia la consideración del Contrato de Aprendizaje como un ^{10/} Deveali, Mario, Lineamientos del derecho del trabajo y tratado del Derecho del Trabajo, México: Porrúa, 1970, p. 299.

contrato sui generis predominantemente educativo.

B. Escuela Alemana.

Contrato de trabajo. Frente a la escuela francesa que considera al contrato de aprendizaje como una institución sui generis por ser predominantemente educativo, se encuentra la escuela alemana cuyos representantes sostienen que el Contrato de Aprendizaje, al su poner una relación de trabajo, es un verdadero contrato de trabajo con modalidades especiales.

Consideran los seguidores de esta teoría que por el Contrato de Aprendizaje, el aprendiz se obliga a trabajar para el patrón y a cambio de sus servicios a la empresa, recibe instrucción profesional; esta instrucción, según nos dice el maestro Mario de la Cueva, "equivale a la remuneración por su trabajo, o en todo caso, forma parte de ella, pues el aprendiz puede recibir además de la enseñanza un salario".^{11/}

Esta tendencia sostiene pues, que el contrato de aprendizaje constituye una verdadera relación de trabajo en la cual el aprendiz presta su energía de trabajo al patrón y éste a su vez le proporciona la instrucción en el oficio, pero la obligación principal es la del aprendiz como consecuencia del trabajo, un adiestramiento en el oficio; la relación de trabajo ocasionada por el Contrato de 11/ Cueva, Mario de la, op.cit., p. 811

Aprendizaje, es la nota predominante del contrato, siendo la enseñanza un aspecto secundario en relación al trabajo, por lo que es un verdadero contrato de trabajo tutelado por la legislación laboral.

Como hemos visto, el maestro Mario L. Deveali ha llegado a la conclusión de que existen dos tipos de Contrato de Aprendizaje, al que identifica en sus objetivos con el sostenido por la escuela francesa que sustenta que, el de aprendizaje es un contrato de enseñanza; y el aprendizaje industrial que "es el dirigido a la formación de obreros capacitados para el uso de las maquinarias y los procedimientos industriales."^{12/} Con su aprendizaje industrial, se identifica Deveali con la doctrina alemana, pues sostiene que en las dos figuras del aprendizaje el propósito es la enseñanza pero, en el aprendizaje industrial ésta tiene una importancia secundaria, pues el aprendiz ingresa a la fábrica para ganar un salario y sólo indirectamente se propone, mediante el trabajo, mejorar sus conocimientos. Al comparar Deveali su aprendizaje artesano generador de un contrato de enseñanza, con el aprendizaje industrial que da lugar a un verdadero contrato de trabajo, sostiene que mientras que en aquel el trabajo constituye simplemente el medio necesario para adquirir la enseñanza, en el aprendizaje industrial el trabajo es simplemente una ocasión para conseguir la misma por lo que la instrucción no es la causa sino simplemente, un efecto.
^{12/} Deveali, Mario, op.cit., p. 348

to secundario del mismo, conservando el Contrato de Aprendizaje cuando se aplica al moderno aprendizaje industrial, la estructura típica del contrato de trabajo con sus dos obligaciones fundamentales: "la del trabajador, de dar su trabajo y la del empleador, de abonar la retribución correspondiente". ^{13/}

Krotoschin admite que el Contrato de Aprendizaje engendra un verdadero contrato de trabajo siendo un contrato especial por las especiales finalidades que persigue, o sea el procurar al aprendiz una formación metódica, "los conocimientos y aptitudes necesarias para el ejercicio de una determinada profesión". ^{14/} Balella por su parte, admite que se configura por el Contrato de Aprendizaje un contrato de trabajo con la particularidad del compromiso a veces jurídico y a veces moral, que el dador del trabajo asume, de hacer que el trabajador pueda gradualmente perfeccionarse, desde el punto de vista técnico; considera este autor que el beneficio de la instrucción constituye una contraprestación por el trabajo del aprendiz, por lo que sostiene "que el aprendiz renuncia a parte o a toda su remuneración como retribución por aquel beneficio". ^{15/}

El maestro Mario de la Cueva, después de analizar la definición del artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, por el cual "el contrato de aprendizaje es aquel en el cual una

^{13/} Deveali, Mario, op.cit., p. 349

^{14/} Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, México: Porrúa, 1968, p. 597.

^{15/} Balella, Juan, Legislación del trabajo, México: Porrúa, 1969 pp. 324-325.

persona se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", llega a la conclusión de que el Contrato de Aprendizaje es un contrato de trabajo pues el aprendizaje supone una subordinación en el patron, elemento característico de la relación de trabajo; pero, si bien resalta la diferencia que existe entre el Contrato de Aprendizaje bajo el cual el aprendiz contribuye al trabajo general de la empresa, y el contrato que puedan celebrar un grupo de jóvenes con un profesor para recibir enseñanza en una rama del saber, pues el trabajo de estos últimos se dirige a la adquisición de conocimientos sin desempeño de trabajo subordinado alguno, el maestro de la Cueva no descuida la importancia que en el Contrato de Aprendizaje tiene la nota de enseñanza y nos dice: "Sin embargo, no pueden olvidarse las ideas de los profesores franceses", para los que el aprendiz no persigue, como finalidad principal una retribución compensatoria del servicio que presta; su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permiten alcanzar la categoría de un obrero calificado, apoyando la importancia de la instrucción, termina el ilustre maestro por decir que por otra parte, el contrato de aprendizaje únicamente se comprende en relación con aquellas actividades que suponen determinados conocimientos o experiencia, o que demuestra que la enseñanza es una finalidad esencial del contrato.

Lodovico Barassi sostiene que el fin dominante del Contrato de Aprendizaje es el adiestramiento en una actividad de trabajo, pero acepta como una segunda connotación del contrato el hecho de que el aprendiz es un trabajador que está incorporado a una empresa y entra en el escalafón de su organización. No obstante, Barassi considera que el elemento característico primario del contrato de aprendizaje es siempre el fin de aprender, hasta constituir la obligación principal que nace del contrato; se coloca en un justo medio entre las doctrinas francesa y alemana al señalar que, si bien no es posible desconocer en el aprendiz la calificación de trabajador, del mismo modo no sería correcta la posición extrema opuesta, adoptada por quienes hicieron del trabajo del aprendiz el eje principal y único elemento característico de su compleja posición jurídica. A esta conclusión llegan quienes hacen del contrato de Aprendizaje un contrato de trabajo normal, relegando la enseñanza en la retribución como una parte de la misma. Llega el citado maestro a la conclusión de que el Contrato de Aprendizaje es un contrato de trabajo de tipo especial, contrato de trabajo pues es también fundamental la actividad que desarrolla el aprendiz en la empresa; y de tipo especial, porque igualmente fundamental y característica es la enseñanza dada al aprendiz.

Como vemos, Barassi armoniza la tendencia alemana y francesa al colocar los elementos fundamentales del Contrato de Aprendizaje en un plano de igualdad, quedando la institución como un contrato de trabajo.

C. Nuestra opinión.

Pensamos que no es posible considerar el Contrato de Aprendizaje a la manera de la doctrina francesa, como contrato de educación porque, en primer lugar, el contrato de enseñanza presupone un pago del discípulo al maestro para costear la enseñanza y el educador no persigue un lucro con los trabajos que desempeñe el discípulo al recibir la enseñanza, como ocurre con el Contrato de Aprendizaje; inclusive aunque el trabajo del discípulo pudiera llegarse a considerarse como retribución en especie por el adiestramiento, lo cierto es, que si bien el salario no es requisito indispensable para el Contrato de Aprendizaje, en la práctica generalmente se abona un salario al aprendiz, pues el patrón recibe un beneficio con su trabajo; cuando existe paga, la da el patrón al aprendiz por su trabajo y no el aprendiz al patrón por la enseñanza recibida. El maestro Mario de la Cueva al respecto señala: "no es el aprendiz quien paga la enseñanza que recibe, sino el patrón quien paga el servicio que se le presta".^{16/}

^{16/} Cueva, Mario de la, op.cit., p. 81.

En segundo lugar, no podemos considerar al Contrato de Aprendizaje como contrato de educación independiente del contrato de trabajo pues, si bien la instrucción en el oficio es la nota que caracteriza este contrato, la instrucción, bajo el régimen del Contrato de Aprendizaje, sólo podrá ser recibida siendo el discípulo trabajador de la empresa y, la instrucción, elemento importantísimo que caracteriza al contrato, se subordina al trabajo, porque sin éste, el maestro que en este caso es el patrón, no estará interesado en proporcionar instrucción a quien no está incorporado a la empresa y no entra, usando la terminología de Barassi, en el escalafón de su Organización.

En tercer lugar, tenemos que el Contrato de Aprendizaje supone una subordinación del aprendiz hacia el patrón, pues el trabajar para él "subordina su actividad a los fines de la empresa"^{17/} y ésta subordinación no existe en un contrato de enseñanza puesto que en éste, las partes se encuentran en un mismo plano de igualdad, el discípulo paga para que el maestro enseñe.

La polémica entre las escuelas alemana y francesa existe en cuanto que cada una resalta uno de los caracteres esenciales del Contrato de Aprendizaje, bien la enseñanza por parte de la escuela francesa, o el trabajo por parte de la escuela alemana; pero la discusión queda encuadrada dentro del marco doctrinario pues al

^{17/} Cueva, Mario de la, op.cit., p. 494

admitir ambas tendencias que el Contrato de Aprendizaje sea cual fuere el elemento preponderante que lo configura, requiere por fuerza de trabajo e instrucción, éstas coinciden y en la práctica el problema se desvanece. Así, si la doctrina francesa sostiene que la instrucción es la finalidad esencial que configura el Contrato de Aprendizaje, también acepta que ésta se debe conseguir mediante el trabajo aunque éste sea una mera consecuencia de la enseñanza, por lo que en la práctica esta doctrina tiene que admitir que la única forma de obtener la instrucción es mediante una institución tutelada por el Derecho del Trabajo.

En nuestra opinión, el Contrato de Aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo con particularidades que lo singularizan, para quedar dentro de la clasificación de los contratos especiales de trabajo, Es un contrato de trabajo pues presenta los elementos propios de toda relación laboral que son, siguiendo a Mario de la Cueva, a) prestación de un servicio personal que sólo podrá efectuarse por el aprendiz mismo; b) continuada subordinación o dependencia del trabajador aprendiz con respecto al patrón al poner su fuerza de trabajo al servicio de la empresa; "Donde exista subordinación como poder jurídico, éste es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil; ^{18/}c) por último, usual en la práctica ^{18/} Cueva Mario, de la, op.cit., p. 496

tica y generalmente justificado por la doctrina; el pago de un salario como contraprestación por el trabajo desarrollado por el aprendiz en beneficio de la empresa.

Si para obtener instrucción en una determinada profesión u oficio mediante el Contrato de Aprendizaje, se requiere obtener la calidad de trabajador, incorporándose a la empresa para, posteriormente, recibir la instrucción en el oficio objeto del contrato, es innegable que el aprendiz mantiene la misma relación laboral que los demás trabajadores, por lo que su subordinación al patrón y su obligación de prestar el servicio en forma personal, no se discute.

Por lo que respecta al último de los elementos señalados por el maestro de la Cueva para configurar una relación de trabajo, vemos que dada la especialidad del Contrato de Aprendizaje, caracterizada por la obligación del patrón de proporcionar instrucción en el oficio, la doctrina ha considerado que el pagar un salario no es obligación ineludible del patrón: por lo que se puede celebrar un Contrato de Aprendizaje sin obligarse a pagar salario alguno, recibiendo únicamente el trabajador aprendiz la instrucción en el oficio; pensamos que ésto es perfectamente posible, aunque consideramos que como el patrón ha de recibir un beneficio futuro al aprovechar más adelante la especial destreza lograda

por el aprendiz gracias al entrenamiento proporcionado, contando con una mejor calificación de los trabajadores de la empresa, en tanto se beneficie del trabajo del aprendiz, debe abonarle un salario como contraprestación, sea éste en dinero o en especie.

Por otra parte, en relación con la nota que caracteriza el Contrato de Aprendizaje, vemos que la obligación principal que el contrato genera para el empleador es el proporcionar adiestramiento en alguna actividad de trabajo calificado por lo que en la gran industria, aunque el Contrato de Aprendizaje obligue personalmente al aprendiz a prestar sus servicios, el aprendizaje no podrá ser proporcionado directamente por el patrón por lo que, ante la imposibilidad actual de dar personalmente la instrucción, ya que no siempre puede el patrón asumir las funciones de maestro se acepta por la doctrina y ante las exigencias industriales, que esto lo haga el patrón por sí o por tercero; por lo que en general, la obligación de adiestramiento se delega y se imparte por obreros designados al efecto quienes, junto con los profesores de las escuelas de capacitación en donde se ha de complementar la instrucción práctica recibida en la fábrica, forman la representación patronal en lo que se refiere a su obligación de impartir enseñanza profesional a sus trabajadores sujetos a Contrato de Aprendizaje.

Opinamos como los maestros de la Cueva y Barassi, que no es posible restarle importancia a cualquiera de las dos notas características del Control de Aprendizaje puesto que, tanto una como la otra, son igualmente esenciales para una consideración correcta del contrato; por lo que, sin alguno de estos elementos no podremos hablar de una relación jurídica sujeta a un Contrato de Aprendizaje; si falta la nota de enseñanza estaremos frente a un contrato de trabajo puro y simple y si falta el factor trabajo el resultado será un contrato didáctico con independencia de cualquier relación laboral. Pero si tanto la enseñanza como el trabajo son igualmente importantes y esenciales dentro de la conceptualización jurídica de la institución que formaliza la capacitación en el trabajo, por requerirse la forzosa presencia de los dos factores para constituir un Contrato de Aprendizaje, valorizando estos elementos, llegamos a la conclusión de que la finalidad de la instrucción en una determinada profesión u oficio es el factor que caracteriza y le da fisonomía al contrato, pero esta finalidad es importantísima al requerirse como condición, sin que con la prestación de servicios para conseguirla, se subordine al trabajo quedando sujeta a las normas tutelares de las relaciones laborales.

III. MANIFESTACIONES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

III.1 Generalidades de la capacitación y adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento en México se encuentra en una etapa de desprendimiento. Por tal razón, consideramos imprescindible precisar las principales particularidades en torno a la capacitación y adiestramiento en México.

Los términos "capacitación y adiestramiento" en México, presentan ciertas dificultades para emitir un juicio respecto a éste, al extremo que los han considerado análogos. Aunque no existen actualmente definiciones universalmente aceptadas, es posible conceptualizar ambos términos con base en la práctica profesional que en el campo del trabajo han tenido a bien desarrollar algunos estudiosos de la materia.

El definir los conceptos en relación a la capacitación y al adiestramiento es fundamental, pues es el resultado del estudio y análisis que en el campo del trabajo se ha efectuado en la sociedad en sus diferentes momentos históricos. Para fines de este Seminario de Investigación de Gabinete, primero se determinarán algunas definiciones sobre capacitación y adiestramiento, penetrando con menos dificultad en los asuntos más esenciales que estas con-

tienen en sí.

1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, (U.C.E.C.A.), define a la capacitación y adiestramiento como: "Capacitar es desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para que desempeñe eficientemente un puesto de trabajo".^{19/}

"Adiestrar es desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo."^{20/}

2. El Lic. Alfredo Sponda define a la capacitación y al adiestramiento como: "Capacitar implica el proporcionar conocimientos que permiten al trabajador desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presentan durante su desempeño. Se capacita a alguien cuando se le proporcionan datos que le permiten conocer a fondo lo que hace y su interrelación con otras actividades conexas tanto horizontales como verticales".

^{21/}

^{19/} "Los qué y porqués de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Ed. Revista U.C.E.C.A., México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Octubre de 1981, No. 1 p. 5.

^{20/} Idem.

^{21/} Sponda, Alfredo, Capacitación y adiestramiento: como cumplir y aprovechar la ley. V. 1. México: Expansión, 1979, pp. 5-6.

"Adiestrar implica el desarrollo de habilidades de tipo motriz de facilidades manuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas. Se adiestra a alguien que ya tiene conocimientos de su trabajo, pero carece de habilidades incorporadas que le permita hacerlo bien".^{22/}

3. El Lic. Marroquín Quintana determina a la capacitación y al adiestramiento como: "Capacitación es el conjunto de procesos sistemáticos por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades mentales y actitudes de los individuos con el objeto de que estén mejor preparados para resolver problemas referentes a su ocupación. (su desarrollo como ser)".^{23/}

"Adiestramiento: es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se intentará modificar conocimientos destrezas y habilidades de los hombres para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio. (Su desarrollo de capacidades del hacer)".^{24/}

^{22/} Sponda, Alfredo, op.cit., p. 5

^{23/} Quintana Marroquín, Capacitación a trabajadores, México: Gernika, 1978, p. 51.

^{24/} Idem.

4. Jesús González de la Rosa define únicamente a la capacitación haciendo la aclaración de que el adiestramiento adquiere objetivos en términos de la consecución de los objetivos del sistema, contemplada en su definición: "...la capacitación se define como un sistema integral de diagnóstico, planeación, ejecución, control y evaluación cuyo objetivo es dar y perfeccionar los conocimientos, las actitudes y habilidades del trabajador en forma permanente y constante para lograr su desarrollo profesional y humano, tanto como trabajador y como ser social, y contribuir con ello al incremento de la productividad".^{25/}
5. Fernando Arias Galicia define a la capacitación como la "adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".^{26/}
6. El autor Edwin B. Flipoo, sólo conceptualiza al entrenamiento y lo determina de la siguiente manera: "el acto por medio del cual se incrementa el conocimiento y las capacidades

^{25/} González de la Rosa, Jesús, Diseño de una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa, México: I.N.E.T., 1982, No. 23, p. 33.

^{26/} Arias Galicia, Fernando, Administración de recursos humanos, México: Trillas, 1982, (2da. ed., 12a. reimp.) p. 320.

de un empleado en la ejecución de un cargo particular".^{27/}

7. Gabriel Vidart Novo, considera que la capacitación es: "dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operaciones diversas".^{28/}

Adiestramiento, el mismo autor nos dice que es: "El proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollar habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar eficientemente las responsabilidades de su puesto de trabajo".^{29/}

8. El profesor de recursos humanos Alfonso Siliceo Aguilar, define a la capacitación como: "...consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades

^{27/} Flippo, Edwin, Principios de administración de personal, México: McGraw Hill, 1977, p. 179.

^{28/} Vidart Novo, Gabriel, citado por Valencia Aguirre, José A. en Evaluación de la capacitación. Revisión bibliográfica. México: I.N.E.T., S.T.P.S., 1982, No. 16, p. 18.

^{29/} Idem.

y actitudes del colaborador".^{30/}

9. Para nosotros la capacitación es: El establecimiento de planes y programas cuya meta es proporcionar conocimientos a través de un proceso que busca formar trabajadores en actividades distintas a las que normalmente desempeña, con el objeto de incrementar la productividad y por ende, el nivel de vida del trabajador.

Nosotros definimos el adiestramiento como: El establecimiento de planes y programas cuya meta es desarrollar y perfeccionar habilidades y destrezas de los trabajadores a través de un proceso, con el propósito de incrementar la productividad de las empresas.

10. En materia de capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), en ninguna de sus partes que la conforman define a la capacitación y al adiestramiento. Con base en el estudio y análisis que efectuamos, concluimos que la definición de la Ley Federal del Trabajo está contenida en el Artículo 153-F, el cual a la letra dice: "La capacitación y adiestramiento deberá tener por objeto:

^{30/} Siliceo, Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal. México, Limusa, 1982 (2a. ed., 1a. reimp.) p. 20.

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.^{31/}

En la definición de la Ley Federal del Trabajo, es necesario mencionar que en la misma no se hacen diferenciaciones entre capacitación y adiestramiento, ni en cuanto a sus objetivos y aplicación. Consideramos fundamental que la Ley Federal del Trabajo, precise las definiciones, objetivos y aplicación correspondientes, evitando un desvirtuamiento en materia de capacitación y adiestramiento y del espíritu que al respecto pretende la Constitución Mexicana, en su Artículo 123, fracción XIII.

^{31/} Trueba, Alberto y Trueba, Jorge (compiladores), Ley Federal del Trabajo de 1970, México: Porrúa, 1984, (51a. ed.) p. 95.

Como se puede observar, en cada definición los autores manejan elementos importantes, consideramos valioso elaborar un cuadro comparativo de los mismos, para tener mayor claridad y poder distinguir las congruencias y discrepancias de los elementos esenciales de sus definiciones. (Ver cuadros 1 y 2)

III.1.1 Antecedentes.

México fue el primer país en el mundo que consideró constitucionalmente el Derecho del Trabajo como un derecho social. Es con base en la promulgación del Constituyente en 1917 que 14 años después nace una Ley reglamentaria que contemplaba en detalle al trabajo y su problemática particular (Ley Federal del Trabajo 1931).

La obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento es establecida en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, ley que fue remitida al Congreso de la Unión y aprobada por las cámaras legislativas federales (diputados y senadores), a petición del aquel entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio (1930-1932), constituyendo esta Ley uno de los actos de mayor logro y trascendencia para la clase obrera mexicana.

El Contrato de Aprendizaje fue objeto de una mala aplicación por parte de los empresarios, ocasionando desvirtuamientos en cuanto

ELEMENTOS BASICOS DE LAS DIVERSAS ESPECIALIDADES

EMITIDAS POR LOS AUTORES EN RELACION A LA

CAPACITACION

CUADRO No. 1

AUTORES	E L E M E N T O S									
1 S.T.P.S.	DESARRO LLO	APTITUDES	EFICIEN- CIA							
2 SPONDA ALFREDO	DESARRO LLO			CONOCI- MIENTOS						
3 MARROQUIN QUINTANA	DESARRO LLO			CONOCI- MIENTOS	PROCESO					
4 JESUS GONZALEZ	DESARRO LLO					SISTEMA	INCREMEN- TO DE LA PRODUCTIVI DAD			
5 FERNANDO ARIAS GALICIA				CONOCI- MIENTOS						
6 EDWIN B. FLIPOO				CONOCI- MIENTOS						
7 GABRIEL NOVO				CONOCI- MIENTOS						
8 ALFONSO SILICEO AGUILAR				CONOCI- MIENTOS			ACTIVIDAD		HABI- LIDA- DES	
9 LA NUES- TRA	DESARRO- LLO			CONOCI- MIENTOS	PROCESO		INCREMENTAR LA PRODUC- TIVIDAD	ACTIVIDAD		PLANES Y PRO- GRAMAS
10 LA LEY FEDERAL DEL TRA BAJO		APTITUDES		CONOCI- MIENTOS			INCREMENTO DE LA PRO- DUCTIVIDAD		HABI- LIDA- DES	

a los objetivos que realmente se pretendía alcanzar, la Ley del 31 a través de los artículos que se refieren al Contrato de Aprendizaje. Entre los principales problemas que se presentaron podemos citar la explotación que sufrieron los menores de edad, así como los adultos en relación a la retribución a cambio de su fuerza de trabajo, ya que los empresarios argumentaban que el salario u otras retribuciones que redituaban a sus trabajadores estaban dentro de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Artículo 218, 224, fracción II.

Los trabajadores aprendices fueron por muchos años objeto de explotación, ya que aunque fueren diestros en las diferentes actividades que desempeñaban en las fuentes de trabajo, los patronos o maestros los tenían por el tiempo que éstos querían con contratos de aprendices.

El Contrato de Aprendizaje tuvo una vigencia de cerca de 39 años (1970) y la ruptura de ésta se debió a que el país cambió considerablemente durante ese lapso de una etapa de desarrollo a otra, caracterizada por un proceso de intenso desenvolvimiento en los sectores industriales, comerciales y de servicios, tanto en las empresas públicas, como privadas.

Como es natural, las leyes son perfectibles y el título Tercero de

la Ley Federal del Trabajo 31, tenía que responder desde el punto de vista legislativo a los requerimientos que la sociedad demandaba para así establecer una mejor equidad en las relaciones obrero-patronales dentro de las fuentes de trabajo, y a las necesidades de las clases trabajadora, en este sentido creemos que en lo que respecta a los artículos de capacitación y adiestramiento, la actual ley así como lo fue la Ley Federal del Trabajo 31, debe estar sometida a un proceso de dinamismo constante y de modificación para reivindicar poco a poco los derechos que la clase trabajadora debe tener por el sólo hecho de sostener e impulsar la economía del país.

Algunos de los principales artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, entre los cuales se encuentra el Contrato de Aprendizaje, vienen a modificarse en 1969-1970 sustituyendo a éste la nueva figura jurídica conocida como capacitación y adiestramiento, debido a la inutilidad del primero, pues durante los 39 años de vigencia no aportó nada en relación al desarrollo del elemento humano (obrero).

En 1970, la nueva Ley Federal del Trabajo inserta entre sus nuevas disposiciones las fracciones XIV y XV del Artículo 132, las cuales establecen textualmente:

FRACCION XIV. "Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, encentros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que lo hubiese becado, durante un año por lo menos".

FRACCION XV. "Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de

los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas."

El Artículo 132 (fracciones XIV y XV) marcaba la obligación patronal de impartir capacitación, pero en la práctica existían lagunas legislativas enormes, por lo que realmente lo establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo era letra muerta, ya que los patronos nunca se preocupaban por cumplir con las obligaciones que tenían con sus trabajadores. El motivo fundamental del no cumplimiento consistió en que no se reglamentaron adecuadamente estas disposiciones, permitiendo que la capacitación se impartiera a través de métodos, sistemas y procedimientos diversos acordes a los intereses e interpretación de los patronos.

En 1976, años después al iniciarse el gobierno del Presidente José López Portillo, renace la inquietud por establecer mecanismos más claros que pretenden resolver los problemas de la escasez de mano de obra calificada, disminuir los riesgos de trabajo y combatir el problema del desempleo, implementándose las reformas legales a través del Secretario del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.), Lic. Pedro Ojeda Paullada quien designó a un equipo de abogados

para que se ocupasen del estudio, investigación y realización de prácticas de campo en el área de capacitación y adiestramiento con el objeto de aportar nuevos conceptos e ideas que posteriormente fueran retomados por la Ley Federal del Trabajo vigente.

Es por ésto que durante el año de 1977, en el segundo período de sesión de la legislatura en el Congreso de la Unión, se incorpora como adición la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, rige las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general, de todos los trabajadores que presten sus servicios en forma personal y bajo la dirección y vigilancia de patrones particulares, quedando como sigue:

Art. 123 Constitucional. Fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Es así que la obligación patronal de capacitar y adiestrar se eleva a rango constitucional mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, dejando de ser la ca

pacitación y el adiestramiento letra muerta de la Ley, después de 8 años. El siguiente paso después del Decreto citado, fue que el 28 de abril de 1978 (entra en vigor en mayo de 1978), fue reglamentada oficialmente la obligación de capacitar y adiestrar, culminando con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, en los siguientes artículos.

1. Artículo 3o.
2. Artículo 25 (fracción VIII)
3. Artículo 132 (fracción XV)
4. Artículo 132 (fracción XXVIII)
5. Capítulo III Bis, en sus Artículos 153-A al 153-X.
6. Artículo 180 (fracción IV)
7. Artículo 391 (fracción VII)
8. Artículo 412 (fracción V)
9. Artículo 526
10. Artículo 527-A
11. Artículo 537
12. Artículo 538
13. Artículo 539 (fracción III)
14. Artículo 878

El contenido sustancial del Artículo 123, entre el que se encuentra

lo relacionado con la capacitación y el adiestramiento es uno de los artículos representativos de los derechos sociales de la clase obrera mexicana (derechos sociales: Artículos 123, 27 y 3ero.), logros alcanzados a través de la lucha armada que el pueblo mexicano sos tuvo en 1910, estos derechos quedaron plasmados en la Constitución decretada en el Congreso Constituyente de Querétaro el 5 de febrero de 1917, donde se resumen los ideales y postulados en busca de la soberanía para mantener la libertad, para regular la coexistencia de sus hombres y contribuir a la realización de su propio destino incluyendo ésta por primera vez, el Artículo 123 dividido en dos apartados: "A" y "B" que consagran los derechos de los traba jadores como un derecho social (primer país en todo el mundo).

La Constitución Mexicana contiene el más alto conjunto de normas que rigen la vida de las organizaciones y de la ciudadanía nacional, y de ella se derivan otras leyes y reglamentos que particularizan lo tratado en su texto.

Por otro lado, era claro que para lograr una mejor aplicación del contenido de la Constitución y concretamente del tema que nos ocupa, fue necesario buscar orden, sistemas y métodos adecuados que fuesen accesibles, justos y flexibles a las cambiantes y variables formas en que se desarrolla el trabajo y es así como la reglamentación del Artículo 123 Constitucional busca encontrar el equilibrio entre capital y trabajo.

De la Constitución Mexicana se derivan todas las leyes, esto quiere decir que hay leyes que reglamentan artículos específicos y fracciones de éstos.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, así como de sus diversas fracciones, es la Ley Federal del Trabajo.

También el Artículo 123 Constitucional da origen a las disposiciones integradoras y complementarias de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de proteger en mayor medida a la clase obrera.

III.1.2 Marco legal.

Una primera respuesta a la necesidad de legislar en materia de Derecho del Trabajo, se inicia al reglamentarse en el Título Tercero de la Ley de 1931 en sus Artículos del 218 al 231 el Contrato de Aprendizaje, como se vio en el capítulo anterior.

En las reformas adicionales efectuadas a la Ley de 1931, entre 1969 y 1970, se omite en el texto de la misma el Contrato de Aprendizaje. La nueva Ley Federal del Trabajo (1970) incluye entre sus nuevas disposiciones, el Artículo 132 que en sus fracciones XIV y XV, establece como obligatorio el que las empresas impartan capacitación y adiestramiento, desapareciendo con éste el Contrato de

Aprendizaje, el cual no representó ningún beneficio para la clase obrera. En 1977 el Congreso de la Unión eleva a rango Constitucional el derecho de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, con la reforma constitucional al Artículo 123 que en su fracción XIII, publicada el 9 de enero en el Diario Oficial de la Federación de 1978, dice textualmente: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Por Decreto del 27 de abril de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril del mismo año, se efectuaron reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de capacitación y adiestramiento, en los siguientes artículos: 3ro. 25, 132, 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 529, 537, 538, 539 y 878. Además se cambió la denominación del Título Once del Capítulo IV. Asimismo, se adiciona el Capítulo III bis, con sus artículos del 153-A al 153-X. Las modificaciones a los artículos citados, fueron:

Artículo 3o. "...Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Art. 25. "...VIII la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y, ... IX ".

Art. 132. "...XV proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este título".

Art. 159. "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el Artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existen en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Art. 180. "...IV Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley;

Art. 391 "...VII las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda";

"VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento";

- Art. 412. "... V las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate";
- Art. 523. "...V al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento";
- Art. 526. "... e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este Título";
- Art. 527. De la Ley Federal del Trabajo de 1970 su texto en relación a la Ley Federal del Trabajo de 1984 cambia en la forma de numeración y en el texto II Empresas "...1, 2, 3,...; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

Art. 529. "En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las autoridades de las entidades federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas deberán:

- I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y

adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

- V. Coadyuvar con los correspondientes comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- VI. Auxiliar en la relación de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y
- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud".

Art. 537. "El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

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

- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales".
- Art. 538. "El Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior".
- Art. 539. "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 ca

- da rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d. Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e. Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f. Estudiar o sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B;
- g. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el

Capítulo III-bis del Título IV;

- h. Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto a esta Ley, en los ordenamientos educativos y además disposiciones en vigor;
- i. En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

Art. 878. De la Ley Federal del Trabajo de 1970, dice en la fracción IV, "de cien a tres mil pesos al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XV, XXII, XXIII y XXIV".

El Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo de 1984 se modifica:

Ya que el artículo 878, fracción IV del Título Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (Responsabilidades y Sanciones) con las modificaciones realizadas en 1978, las Responsabilidades y Sanciones del mismo Título Dieciseis, quedan establecidas en el

Artículo 994, fracción IV, apegado a las disposiciones establecidas en los términos del Artículo 992, quedando como sigue: Art. 994, "se impondrá multa, cuantificada en los términos del Artículo 992, por el equivalente:...

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no sumpla con lo dispuesto por la fracción XV del Artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;..." Art. 992 "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecunarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria del salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

El Título XI Capítulo IV "Servicio Público del Empleo"; es el texto que tiene en la Ley Federal del Trabajo de 1970; ahora en la Ley Federal del Trabajo de 1984 dice: Título XI, Capítulo IV, "Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento".

En 1978 se adiciona en la Ley Federal del Trabajo de 1970 el Capítulo III-bis, con sus artículos del 153-A al 153-X en materia de Capacitación y Adiestramiento, los cuales se transcriben y comentan a continuación:

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

Comentario: En este artículo se establece el derecho y propósito de la capacitación, donde el patrón debe proporcionar al obrero capacitación y adiestramiento, haciendo énfasis que el beneficio es tanto para la empresa como para el trabajador. Es importante hacer notar que a través de la capacitación y adiestramiento la clase trabajadora, deberá elevar su nivel de vida, tanto cultural como económico; quien sufraga la capacitación y el adiestramiento obtendrá una mayor integración (reducción de los problemas antagónicos dentro de la empresa), lo cual representará un mejor aprovechamiento de las habilidades del obrero que se verá reflejada en una mayor producción. En uno de los párrafos del artículo, en el cual se establece textualmente "...el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento..." no establece que se deberá proporcionar capacitación y adiestramiento, establece que deberá dar una u otra. Como el artículo no es claro en este as-

pecto, permite que la mayoría de los empresarios proporcionen a los trabajadores únicamente adiestramiento más no así capacitación, procurando únicamente desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas de los obreros en sus diversas actividades, para incrementar su eficiencia y obtener mayores beneficios. El patrón no únicamente debe proporcionar adiestramiento, sino capacitación, ya que representa una mejor oportunidad para adquirir conocimientos técnicos, científicos y administrativos que le permitan tener un verdadero desarrollo dentro y fuera de la empresa; si bien es cierto que la capacitación es un derecho del trabajador, es prudente señalar que la Ley debe ser más estricta en cuanto al Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, donde estipula las obligaciones de los trabajadores, ya que no establece claramente que el trabajador debe esforzarse, colaborar y estudiar en el curso que se le imparte. Consideramos que así como existe una obligación para el patrón de capacitar y adiestrar, deberá existir esta misma obligación hacia los trabajadores en asistir, estudiar, y colaborar en los cursos de capacitación y adiestramiento, indudablemente así se podrán alcanzar mejores resultados.

Art. 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al Artículo anterior le 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 y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Comentario: La capacitación y el adiestramiento que se imparta dentro de la empresa serán los que representen menor gasto, en relación a los impartidos en el exterior. El artículo hace mención a que la capacitación y el adiestramiento se podrán impartir fuera de la empresa, ya sea por instructores propios o ajenos. El artículo no hace la recomendación de que para la capacitación altamente especializada es mejor recurrir a instituciones, escuelas y organismos especializados.

Es conveniente que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores se realice en el área de trabajo, ya que de esta manera el aprendizaje se referirá al material que se use y maneje, evi-

tando que se capacite y se adiestre con diferente equipo y herramienta a los que el obrero usa diariamente o manejará en un futuro.

El artículo dice que " para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patronos podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento...", el señalamiento anterior es correcto, siempre y cuando no exista sindicato, en los casos en que éste exista, la Ley debería ser clara, ya que el convenio tendría que darse de común acuerdo entre sindicato y patrón.

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

Comentario:

Este artículo establece claramente que tanto las escuelas, instituciones y personal que deseen impartir capacitación y adiestramiento, deberán registrarse y obtener la autorización en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.).

La finalidad de este artículo está en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilará que las escuelas, instituciones y perso-

nal docente reunan los requisitos mínimos de instrucción y calificación propios al área a capacitar o adiestrar, con el objeto de que los cursos que se impartan dentro o fuera de la empresa lleguen a alcanzar el más alto aprovechamiento, obteniendo beneficios tanto para la empresa como para el trabajador.

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

Comentario: En este artículo se establece que existe la libertad de formular los programas, cada empresa debe elaborar su programa con base en la problemática que se le presente en cada uno de los niveles que la constituyen. La elaboración de los programas de capacitación y adiestramiento en las empresas deben estar fundamentadas en la detección de las necesidades de capacitación y adiestramiento, por lo tanto, no podemos pensar en establecer un sólo plan para todas las empresas cuyo giro sea el mismo, resultaría inútil el curso para la gran mayoría de los trabajadores, por no contar con los conocimientos necesarios, por el nivel del curso, el enfoque y más aún, porque los problemas en los diferentes

tes niveles de cada empresa (fundamentalmente en el nivel operativo), son diferentes a los demás, aún tratándose de empresas del mismo giro.

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

Comentario: Este Artículo establece una obligación más a la empresa: dispone que la capacitación y el adiestramiento se deberán impartir durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta. En este aspecto la Ley es clara, por el momento el patrón cederá el tiempo necesario de la jornada de trabajo para que sus trabajadores puedan ser capacitados y adiestra-

dos, por el momento este derecho de los trabajadores representa una pérdida para el patrón, pero que a corto, mediano y largo plazo representará un beneficio, ya que podrá contar con la mano de obra debidamente calificada. Por el contrario, al capacitarse y adiestrarse, el trabajador, fuera de la jornada de trabajo lo perjudicaría, pues requiere de un esfuerzo extra y un trabajo mayor; el hecho de que tenga que cumplir con los requisitos del curso que se le imparte. Podemos concluir que la capacitación y el adiestramiento sólo podrán llevarse a efecto en dos casos: el primero, por la naturaleza que el servicio imponga como necesidad y, segundo, cuando el trabajador desee ser capacitado y adiestrado para ocupar un puesto diferente al que ocupa.

Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Comentario: El propósito de la capacitación está claramente establecido en este artículo. La preparación del trabajador a ocupar un puesto vacante o de nueva creación, es sólo una de las opciones de la capacitación, más no del adiestramiento; por otro lado, el empresario debe tener la convicción de que la capacitación y el adiestramiento lo llevarán a un incremento de la productividad. Lo anterior son algunas de las ideas que surgen como consecuencia de lo establecido en este artículo, por ende, es conveniente desde nuestro punto de vista, profundizar más claramente en cada una de sus fracciones.

En la fracción I, se hace mención a: "perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad", en el contenido de este párrafo, podemos decir que lo anterior puede ser la respuesta a lo que se define como adiestramiento. "...actualizar así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología", al respecto podemos decir que en esta parte está incluido lo que se puede concebir como capacitación.

En la fracción II, se establece que el trabajador podrá ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Como ya se mencionó, el

trabajador sólo podrá alcanzar lo establecido en esta fracción, siempre y cuando se le capacite, ya que el adiestramiento únicamente desarrollará sus habilidades, cualidades y aptitudes innatas o adquiridas a través del tiempo, incrementando su potencialidad productiva, más no sus conocimientos.

En la fracción III, se habla sobre riesgos de trabajo, al respecto podemos decir que parte de los accidentes que se suscitan dentro de las organizaciones empresariales se originan principalmente por no tener un conocimiento amplio sobre la forma de realizar las actividades, así como por no tener amplios conocimientos del manejo de los instrumentos o medios de trabajo para lograr los objetivos generales, departamentales y operacionales. Es indudable que la capacitación y adiestramiento ayudará a disminuir los accidentes de trabajo.

Consideramos que el presente artículo en su fracción IV, viene a recoger y reforzar la idea esencial de la legislación en materia de capacitación y adiestramiento, secundándole el bienestar de la clase obrera, como también lo está manifestando en su fracción V.

Art. 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará

sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Comentario: Este artículo establece que la capacitación y adiestramiento están enfocados a que los trabajadores de nuevo ingreso se vayan integrando a la empresa, formando grupos de trabajo que empiecen a entrenarse en las labores de los puestos a ocupar; también podemos concluir que desde el momento en que la Ley Federal del Trabajo establece este artículo, está dando a conocer lo que verdaderamente está sucediendo en nuestra sociedad; que la mayoría de las personas que se incorporan a las empresas carecen de la preparación adecuada para realizar las funciones establecidas en el puesto, por ésto es necesario proporcionarles capacitación y adiestramiento para el correcto desempeño de sus labores en cualquier empresa del mismo giro. Además se establece que los trabajadores de nuevo ingreso prestarán sus servicios conforme a las Condiciones Generales de Trabajo que rijan en la empresa, omitiendo tratos preferenciales a los trabajadores de nuevo ingreso o a los trabajadores con antigüedad.

Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento, están obligados a:

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

Comentario: En este artículo se hace mención de las obligaciones, no citando las medidas que se implementarán en caso del no cumplimiento. Cabe hacer la aclaración de que a los trabajadores que no cumplan con lo establecido en este artículo, no se les tomarán en consideración para las promociones a puestos superiores. Es necesario que los trabajadores hagan conciencia de la obligación contraída con ellos mismos, con su familia y con la sociedad, pues deben aprovechar los cursos de la mejor manera, para lograr su desarrollo y el de su medio ambiente (empresa, familia, etc.).

Art. 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas

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

Comentario: Se entiende que las comisiones, sólo podrán vigilar que se cumpla con las normas legales, sin intervenir en la elaboración, mecánica y procedimientos de capacitación y adiestramiento; tienen la facultad de sugerir modificaciones conforme a las necesidades de la empresa y trabajadores (o sindicato), buscando lograr un aumento en la calidad de la capacitación y adiestramiento, ya que como se recordará, los programas deben ser elaborados bilateralmente entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores (Art. 153-A). Podemos concluir que las facultades de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento podrán ejercerse una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haya aprobado los programas de capacitación y adiestramiento.

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

Comentario: Aquí podemos decir que del buen desempeño de las comisiones mixtas, dependerá en gran medida el éxito de los cursos de capacitación y adiestramiento, es por ésto que las autoridades laborales (S.T.P.S.), deberán cuidar su correcto desempeño, con la finalidad de que se obtengan los mejores beneficios de los programas establecidos de capacitación y adiestramiento.

Art. 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la 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; y
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Comentario: Este artículo convoca a la formación de comités na cionales de capacitación y adiestramiento, de acuerdo a las normas o actividades industriales de que se trate y, establece las bases conforme a las cuales deberán operar. La determinación de necesidades por rama industrial o actividades específicas, da como resultado diversos niveles a desempeñar, por lo cual es necesario establecer cursos de capacitación y adiestramiento de acuerdo a la maquinaria y herramienta en uso y de acuerdo al conocimiento que el trabajador tenga de ella.

La capacitación y adiestramiento por rama industrial o actividad determinada, representa sin duda alguna pérdida de dinero, esfuerzo y tiempo, dada la diferencia entre los conocimientos que tenga un trabajador con respecto a otro y a la diferencia de maquinaria y herramienta entre una empresa y otra. En los centros donde se impartirán la capacitación y el adiestramiento, se deberá concentrar a trabajadores de todas las empresas representando éstos serios problemas tanto para el trabajador como para la empresa, por lo que es conveniente que la capacitación y el adiestramiento se lleven a efecto dentro de cada empresa.

Por último, podemos decir que la intervención del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento ocasionará serios problemas

en las pequeñas y medianas empresas, ya que en un momento dado no tienen los medios para cumplir con un programa a nivel rama industrial.

Art. 153-L La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Comentario: Es fundamental que los integrantes de las comisiones nacionales conozcan del trabajo sobre el que se imparten los cursos, así como la forma de detectar las necesidades de capacitar y adiestrar, de la elaboración de los planes correspondientes y de su evaluación, para que lo establecido en el artículo anterior se pueda llevar a cabo; también se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la asignación de los miembros de los comités nacionales, su organización y funcionamiento. Las comisiones cumplirán funciones como órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, delegando en estas comisiones parte de la responsabilidad que compete a las autoridades laborales. La delegación de la autoridad y responsabilidad en las comisiones es necesaria, pues de no hacerse así, creemos casi imposible poder llevar adelante la capa

citación y el adiestramiento por número de empresas en México (pequeña, mediana y grande) y por la cantidad numerosa de recursos humanos que las constituyen: obreros (calificados y no calificados), oficinistas (calificados y no calificados), supervisores, técnicos, altos ejecutivos, directivos, etc.

Art. 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

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

Comentario: Este Artículo puede ayudar a que los trabajadores sindicalizados conozcan a través del Contrato Colectivo de Trabajo (C.C.T.), el derecho que tienen a ser capacitados o adiestrados; es más factible que el trabajador se entere de sus derechos y obligaciones como asalariado en las empresas a través de las asambleas seccionales, departamentales, congresos ordinarios,

extraordinarios, etc., que los sindicalizados realizan periódicamente para estudiar y analizar sus derechos y obligaciones, así como, para plantear nuevas demandas y soluciones a sus diversos problemas. Siendo más que imposible que los obreros recurran a las fuentes originales para conocer sus derechos y obligaciones. También en este artículo se hace mención a que en el Contrato Colectivo de Trabajo, deberá estar contemplada la capacitación y adiestramiento como derecho de las personas que vayan a ingresar a la fuente de trabajo reforzando en esta última parte lo establecido en el Artículo 153-G. Como sabemos, en las empresas existen trabajadores de confianza y de base, estos últimos pueden ser sindicalizados o no. Cuando nos referimos a personal de confianza, estamos considerando las características establecidas en los artículos: 9, 11, 114 y 182-186 de la Ley Federal del Trabajo; en el caso de los trabajadores de confianza es necesario que existan los mecanismos necesarios para que el recurso humano cuyas funciones a realizar sean de confianza, sea capacitado, ya que el derecho de ser capacitado no hace la diferencia entre personal de confianza o de base. Al derecho de ser capacitado no interesa el nivel, sueldo, jerarquía, ser trabajador de base o de confianza, sindicalizado o no, protegiéndose e integrándose a todos los trabajadores que prestan sus servicios a las empresas.

Por último, debe quedar claro que aunque en este artículo se esta-

blece que en los Contratos Colectivos de Trabajo deben incluirse las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que dentro del Contrato Colectivo de Trabajo deban consignarse los planes de capacitación y adiestramiento, por lo tanto, en los contratos sólo se tendrá que establecer la forma en que los trabajadores deberán acreditar su aptitud, y la forma de otorgarse los ascensos. Esta disposición contempla el caso de los solicitantes de trabajo que se sujetarán a cursos de capacitación y adiestramiento, pero sin que nazca relación laboral entre trabajador patrón; en este artículo podemos ver que las disposiciones establecidas en él, corresponden a las fracciones VII y VIII del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los requisitos que el Contrato Colectivo de Trabajo contendrá.

Art. 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de pla

nes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Comentario: En la cláusula se establece claramente que no se podrán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como las posibles modificaciones a éstos en las revisiones salariales (éstas se realizan por ley cada año), sino dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo (ésta se realiza por ley cada dos años); el hecho de presentar para su aprobación y modificación los planes y programas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes de la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo, puede tener como consecuencia que las obligaciones impuestas al patrón o empresa en esta materia en el Contrato Colectivo de Trabajo queden sin efecto al ser modificados los planes o programas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los planes y programas en materia de capacitación y adiestramiento podrían ser presentados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, antes de la revisión o firma del Contrato Colectivo del Trabajo, para que ésta pueda aprobarlos o modificarlos conforme a los lineamientos establecidos por la Ley. Una vez aprobados los pla-

nes y programas se incluirán en la revisión, para que entraran en vigor a partir del convenio bilateral entre el sindicato y el patrón, evitando así el no cumplimiento de la capacitación y adiestramiento en los términos en que el patrón o empresa hayan acordado con el sindicato; ya que de lo contrario, como lo establece el artículo, se tendrán que realizar las reformas a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, relativas a capacitación y adiestramiento, en el supuesto de que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no estén de acuerdo con los planes y programas elaborados por el sindicato y patrón.

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

Comentario: El Artículo anterior establece los procedimientos que se deben seguir en materia de capacitación y adiestramiento cuando los trabajadores estén representados por un sindicato y el sindicato haya logrado, en los términos que marca la Ley, el reconocimiento y firma de su Contrato Colectivo de Trabajo. En este Artículo la Ley establece los procedimientos que deberán seguirse cuando las relaciones laborales entre obreros y patrones no estén regidas por un Contrato Colectivo de Trabajo, el derecho a la capacitación es para todos los trabajadores, por lo que no importa si en una empresa existe o no Contrato Colectivo de Trabajo. La presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, por parte de las empresas en donde no existe un Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse en los primeros sesenta días (enero y febrero), de los años impares. Dichos planes y programas deberán ser determinados de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa, asimismo, deberán informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Art. 153-P. El registro de que trata el Artículo 153-C se otorga a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

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

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

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

Comentario: Este artículo establece claramente que para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, autorice y registre a las personas, instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento (Art. 153-C), éstas deberán presentar los siguientes documentos:

Instituciones:

Registro Federal de Causantes, copia certificada del Acta Constitutiva, poder notarial para efectuar trámites, título de propiedad o contrato de inmueble, registro de Secretaría de Educación Pública, croquis de las instalaciones, relación de maquinaria, equipo y material didáctico, relación de cursos que se imparten, registro y autorización de los instructores pago de los derechos correspondientes.

Personas:

Copia del acta de nacimiento o FM-2, cédula profesional, Registro Federal de Causantes, último certificado de estudios, títulos y certificados de estudios de especialización, constancias de cursos impartidos, pago de los derechos correspondientes.

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

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

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

Comentario: Consideramos que el presente Artículo (fracción I) establece claramente que los planes y programas de capacitación y adiestramiento no podrán referirse a períodos mayores de 4 años.

No especifica que los planes o programas deberían cubrir un período mínimo, aunque para facilitar su manejo es aconsejable remitirse a lo establecido en los artículos 153-N y 153-O, de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, creemos conveniente que para una mayor objetividad el presente artículo debería establecer que los planes y programas presentados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no se podrán referir a períodos mayores de dos años, reforzando lo establecido en los artículos 153-N y 153-O.

Consideramos que los planes y programas deberían de referirse a lo más, a períodos de dos años, redituando mayores beneficios a la empresa y trabajadores, en virtud de que estarían mejor preparados para enfrentarse a los avances que día a día se efectúan en las sociedades de todo el mundo en el campo del trabajo, de lo contrario, se podrían tener planes y programas de capacitación y adiestramiento en los términos que los artículos 153-H, 153-O y 153-Q lo establecen, corriendo el riesgo de que los recursos hu-

manos sean incapaces de asimilar y manejar los estudios y análisis de los diversos problemas (tecnología) dentro de las diversas actividades que se desarrollan en las empresas (pequeña, mediana y grande).

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

Comentario: Las atribuciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social toma en relación a los planes y programas de capacitación, podrán tener repercusión en el funcionamiento de las empresas en el caso de que existan modificaciones. También podemos decir que todos los planes y programas que se hagan llegar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán ser aprobados. El derecho de los trabajadores no debe ser obstaculizado por los trámites que se realizan en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es por ésto que los planes y programas que no

hayan sido objetados por la autoridad laboral, dentro del término de sesenta días hábiles, se considerarán definitivamente aprobados, protegiendo así los intereses de los trabajadores.

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

Comentario: En el presente artículo se hace notar que en el caso de que los patronos no presenten los planes y programas en los términos que lo establecen los artículos 153-H y 153-O, o cuando siendo presentados no se lleven a la práctica, se harán acreedores a una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general (Art. 994, fracción IV), al patrón que no cumpla con lo dis-

puesto en la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, la multa se duplicará (630 veces) si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Si el patrón hace una omisión de los dos casos anteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad de designar a una institución que se haga cargo de impartir la capacitación y el adiestramiento, efectuando el cobro de los honorarios por vía fiscal.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que lo establecido en la fracción XIV del Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, es materia de capacitación y adiestramiento, por lo cual a continuación expondremos la sanción a que se hace acreedor el patrón por no cumplir con esta obligación: de 3 a 95 veces el salario mínimo general.

Art. 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Uni-

dad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquellos los registren y los tomen en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539 .

Comentario: Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos del presente artículo, tienen derecho a que les sea expedido un documento por parte del capacitador, mismo que será autenticado por los representantes de los trabajadores y por el patrón, en el cual se acredita que el trabajador llevó y aprobó el curso de capacitación y adiestramiento. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social llevará un registro de los trabajadores que se han capacitado o adiestrado, formulando así, el patrón de trabajadores capacitados, (Art. 539, fracc. IV), la constancia que le es entregada al capacitado, que le sirve para demostrar, cuando así sea necesario, sus habilidades y conocimientos adquiridos, por lo que es necesario que en la constancia se haga referencia al grado de capacitación o adiestramiento al que llegó y el nivel de aprendizaje del trabajador. Asimismo, esta constancia debería ser aceptada por otras

empresas del mismo giro, pero la Ley reglamenta que única y exclusivamente será válida dentro de la empresa que expide la constancia.

Art. 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar pruebas ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales .

Comentario: Cuando implantando planes y programas de capacitación y adiestramiento los trabajadores se nieguen a recibir ésta por considerar que tienen los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto y el inmediato superior, éstos deberán presentar la documentación que avale dicha capacidad o adiestramiento. En el caso de carecer del documento, deberán presentar examen ante la entidad instructora de suficiencia que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, extendiéndose en caso de aprobarlo, su cons-

tancia correspondiente.

Uno de los primeros y principales pasos a seguir para la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, es saber qué tipo de capacitación y adiestramiento requiere cada uno de los trabajadores, si este paso se realiza correctamente se evitará que los trabajadores se nieguen a recibir este beneficio.

La Ley olvidó por completo establecer la capacitación y adiestramiento como obligación de los trabajadora, ya que la ley es omisa con respecto a los trabajadores que negándose a ser capacitados o adiestrados, no acreditan el examen de suficiencia impuesto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, demostrando la carencia de conocimientos y habilidades para desempeñar las actividades de su puesto y más aún, del puesto inmediato superior, como la capacitación y el adiestramiento son un derecho más no una obligación, el trabajador puede ejercerlo o no, en caso de no ejercerlo se estará perjudicando a sí mismo y a la empresa que lo contrató.

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

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

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos para fines de ascensos, dentro de la empresa en 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 exámenes que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, respectiva, acreditará para cual de ellas es apto .

Comentario: Al existir el registro de trabajadores capacitados y adiestrados, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social solicita, podrán reducirse los problemas en caso de cubrir vacantes o puestos de nueva creación en cargos superiores. Es importante que las empresas envíen las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de que ésta pueda establecer el padrón de trabajadores capacitados y adiestrados. (Art. 539; fracc. IV).

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

Comentario: Se deberá considerar a todo trabajador con cierto nivel de escolaridad, capacitado, adiestrado y apto para desempeñar las actividades relacionadas con el puesto que ocupa o pretende ocupar, evitando a los patrones una duplicidad en cuanto a capacitación y adiestramiento.

Siempre que el puesto y la categoría que el trabajador desempeñe, figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a lo registrado en los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, organismos descentralizados y particulares con reconocimiento de validez oficial o de estudios, donde conste que haya concluido un tipo de educación; serán inscritos en los registros de personal capacitado o adiestrado, con la finalidad de cono-

cer la cantidad de recursos humanos con cierta preparación, dentro del país para desempeñar correctamente sus funciones en los diferentes puestos que se pueden dar en las empresas.

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

Comentario: Los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, podrán ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el derecho de recibir capacitación y adiestramiento, con el objeto de que los patrones cumplan con lo dispuesto en el Capítulo III-bis de la Ley Federal del Trabajo.

El presente artículo establece que cuando el trabajador se niegue a recibir capacitación, la empresa podrá iniciar acción en su contra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por el incumplimiento de este derecho, ya que la Ley manifiesta que los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables (Art. 5, Ley Federal del Trabajo), es decir, que aunque el trabajador no los quisiera hacer valer, por motivos personales, seguirá teniendo esos derechos. En materia de capacitación y adiestramiento la Ley

únicamente lo obliga a asistir puntualmente, atender las indicaciones y presentar los exámenes correspondientes, y hace mención de algunas sanciones a que se pueda hacer acreedor por no hacer uso de ésta.

Por otro lado, el no ejercer los trabajadores este derecho, no es imputable al patrón, por lo que consideramos que no corresponde acción alguna ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para obligar al trabajador a ejercerla, aunque es claro que la empresa estará utilizando recursos humanos materiales y financieros en materia de capacitación y adiestramiento que no son aprovechados en toda su potencialidad en beneficio de los trabajadores y de la empresa misma, reeditando como es lógico en una mayor pérdida para esta última.

Las otras reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento se realizan una, el 30 de diciembre de 1979, en que por Decreto se modifica el Título Dieciseis (Responsabilidades y Sanciones), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980; esta modificación afecta el Artículo 153-S quedando como sigue: "...será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 992..." y la otra por Decreto del 21 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983.

Los artículos y párrafos reformados fueron: el 153-Q fracción VI, 153-T, 153-U y el 153-V, segundo párrafo, quedando como sigue:

- Art. 153-Q: Fracción VI "...de la Secretaría del trabajo y Previsión Social..."
- Art. 153-U "...La Secretaría del Trabajo y Previsión Social..."
- Art. 164-T "...se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social..."
- Art. 153-V "...A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ..."

III.2 Ventajas, desventajas y limitaciones de la capacitación y adiestramiento.

La idea de la capacitación y adiestramiento, consideramos que es una verdadera innovación dentro del Derecho Laboral, de la cual todos (trabajadores, patrón y gobierno mexicano) podemos obtener los beneficios que con ellas se desean. No es posible descartar de ninguna manera algunas posibles desventajas que en las mismas se puedan contemplar, así como algunos aspectos reglamentarios importantes que no fueron considerados, limitando la funcionalidad que en un momento dado debiera tener la capacitación y el adiestramiento en México.

Las contribuciones que pretendemos ofrecer en esta parte del seminario de ninguna manera van enfocadas a críticas destructivas, sino a fijar algunos puntos de vista constructivos, sin llegar a conclusiones tendenciosas y participantes de una sólo ideología, colaborando de esta manera a establecer mayor número de elementos de juicio para determinar si la capacitación y adiestramiento trae ventajas y desventajas tanto en el patrón como en el trabajador.

Si bien es cierto que en un país capitalista como lo es México existen dos grandes clases antagónicas que son la burguesa (capitalista)

y la proletaria (trabajadores). Algunos estudiosos de la teoría marxista, podrían pensar que la capacitación y adiestramiento son medios de los que se valen los capitalistas para explotar la fuerza de trabajo (energía humana gastada) de los trabajadores para que los capitalistas se hagan más ricos y el trabajador más pobre. Son incuestionables estos planteamientos basados en la teoría marxista, pero también es cierto que sin una educación técnica (capacitación y adiestramiento) nadie puede ser trabajador, ni podrá mover una máquina, a la vez que esa preparación representa al trabajador una posibilidad de vender mejor su fuerza de trabajo.

Como ya hicimos mención, es respetable la opinión que se puede dar sobre la capacitación y el adiestramiento desde el punto de vista marxista, pero también debe ser respetable la opinión que se deriva de los profesionales que estudian, analizan y llevan a la realización las teorías de la disciplina administrativa, pues éstos como cualquier otro profesional están obligados a cumplir una función social destacando la de plantear alternativas de solución a los múltiples problemas que por el mismo dinamismo de la sociedad se presenta tanto a las empresas como a los empresarios. Por lo anterior, el administrador no puede hacer omisión de lo establecido en el marco legal para cumplir su función social en beneficio de la clase trabajadora y patronal, pues tenemos plena

conciencia que los que estudian (licenciatura, maestría, doctorado) esta disciplina en las diferentes instituciones no están preparados para cumplir funciones de explotación, sino para plantear soluciones a los problemas que afectan a la sociedad en general, si se quiere transformar a la sociedad, en una sociedad donde el hombre aparte de contribuir a aumentar la productividad (uno de los objetivos fundamentales del Art. 153-F, fracción IV), obtenga un verdadero y digno nivel de vida; lográndolo a través de mejores retribuciones económicas a cambio de vender su fuerza de trabajo. Esta fuerza de trabajo o actividad estará mejor retribuida conforme a la preparación y experiencia que tenga la clase trabajadora, es por esto que para alcanzar mejores niveles jerárquicos dentro de las estructuras organizacionales se le deberá preparar fuera y dentro de la empresa, ya sea por obligación impuesta al patrón o por inquietudes personales.

Los patrones como dueños de los medios de producción, tienen pleno conocimiento de que los elementos más importantes de todo proceso de trabajo son: la fuerza de trabajo del hombre y los medios de producción. Aún cuando los patrones reconocen que sin el trabajo del hombre las riquezas naturales quedarían hundidas en la tierra, se negaron a proporcionar capacitación y adiestramiento antes de las reformas de 1978 (Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo).

La capacitación y el adiestramiento, a partir de 1978, indiscutiblemente se ha implementado por parte de los patrones, no precisamente por razones de pleno conocimiento de las ventajas que ésta pudiera traerles, sino por cumplir con dicha obligación a través de planes y programas que no se apegan a las necesidades reales que la empresa requiere, ni mucho menos otras del mismo giro.

No podemos ser subjetivos y establecer que la capacitación y el adiestramiento en México no han crecido ni se han desarrollado por problemas imputables únicamente al patrón e instancias que le dieron origen, los problemas provienen también de los trabajadores y sus ideas, por no apreciar la importancia que para ellos representa la capacitación y el adiestramiento, a tal grado que se han negado en ocasiones a estar presentes en los cursos de capacitación y adiestramiento, así como en las negociaciones de los mismos.

Creemos que el aspecto opaco de la capacitación y adiestramiento en México se debe fundamentalmente a la poca claridad que tienen los trabajadores y patrones respecto a los beneficios y desventajas que en un momento dado representan para ellos así como a las deficiencias encontradas en la Ley, las cuales requieren ser consideradas para llevar a cabo las modificaciones necesarias.

III.2.1 Ventajas.

La capacitación y adiestramiento como derecho de los trabajadores y obligación ineludible del patrón representa ciertas ventajas hacia éstos.

Es conveniente en este momento efectuar una pausa y realizar una reflexión tocante a cuáles serían esas ventajas.

Vivimos un momento social en el cual se presenta a las empresas la oportunidad de ser mejores, a la vez contribuir a que las personas que las conforman, alcancen un mayor y mejor nivel económico, social y cultural.

Consideramos que el incremento de la productividad como objeto de la capacitación y del adiestramiento (Art. 153-F, fracción IV) debería de ser el resultado de haber impartido conocimientos, buscando preparar o mejorar las aptitudes en labores distintas a las que los trabajadores desarrollan en forma cotidiana, así como el resultado de haber desarrollado las habilidades y destrezas para desarrollar en forma más eficiente sus actividades encomendadas en el puesto que ocupan en la empresa.

Ahora bien, ¿qué se entiende por productividad?, podemos considerar que la productividad es la relación entre incremento de la pro-

ducción e incremento de los insumos. Podemos decir que la productividad existe desde el momento en que hay una igualdad entre producción e insumos, pero lo que se pretende a través de la capacitación y del adiestramiento es que haya un aumento en la productividad, no precisamente en la proporción en que aumentan los insumos, a lo que se aspira es a incrementar la productividad cuando los insumos crecen menos que la producción, cuando los insumos permanecen fijos y la producción aumenta y, por último, cuando la producción se mantiene y los insumos disminuyen. Cuando logremos obtener lo anterior, estaremos cumpliendo el objeto establecido en el Artículo 153-F, fracción IV.

Podemos concluir que el desarrollo económico de las empresas no puede estar sustentado en una determinada cantidad de producción como resultado de un incremento de determinados insumos (recursos materiales, financieros y humanos), sino que es necesario aprovechar en forma perfecta los insumos para obtener su óptimo rendimiento y no producir más a base de usar más recursos. Por lo anterior, podemos afirmar que una de las herramientas para incrementar la productividad deberá estar contemplada en los planes y programas que las empresas deberán elaborar en el campo de la capacitación y del adiestramiento. Cuando las empresas logren incrementar la productividad a través de la capacitación y

el adiestramiento se verá claramente el beneficio directo que los patrones reciben por el hecho de llevar correctamente esta obligación.

Otro de los beneficios de la capacitación y adiestramiento es que ayuda a disminuir y evitar los riesgos de trabajo, esta ventaja tiene repercusión tanto en los trabajadores como en los patrones. Cuando al trabajador se le enseñe el uso y manejo correcto de los instrumentos y materiales de trabajo con las medidas de seguridad necesarias al puesto, se evitará un incremento en el número de accidentes dentro de las empresas.

Los accidentes representan para el trabajador la pérdida de uno o varios miembros de su cuerpo e inclusive la misma muerte en el caso de la pérdida de uno de sus miembros fundamentales para realizar su actividad laboral representará la imposibilidad de seguir trabajando dentro y fuera de la empresa.

Al empresario corresponde la responsabilidad absoluta de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus trabajadores, por motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo que está obligado a observar en sus negocios las medidas de higiene y seguridad que garanticen la salud y la vida de los trabajadores, en el caso de no existir deberá adoptar las

medidas pertinentes para prevenir los accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo.

La experiencia nos ha demostrado que cuando se suscitan los accidentes dentro de las empresas, cualquiera que sea su giro, éste provoca la suspensión total o parcial de todos los niveles que constituyen a la empresa, lo cual representa para el patrón una doble pérdida, ya que el accidente en sí representa gastos para el patrón como son: tiempo perdido del accidentado, de los compañeros y del jefe; tiempo invertido en la investigación, atención médica inmediata, atención médica posterior, costo de la producción que se dejó de realizar, indemnizaciones, costos administrativos, etc. Estas son responsabilidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo que el patrón debe cumplir por el accidente ocurrido.

El otro daño es que en el momento del accidente los demás trabajadores paran sus actividades ya sea por asistir al accidentado o por la tensión que despierta el problema, representado obviamente un tiempo muerto incosteable para la empresa.

La capacitación y adiestramiento, ayudará indiscutiblemente a elevar el nivel de satisfacción del trabajador, tal afirmación parecerá muy subjetiva para muchas de las personas interesadas en este aspecto, por lo que trataremos de establecer los elementos necesarios para poder concluir en los mejores términos tal aseveración.

Todos los trabajadores, ya sean trabajadores calificados, no calificados, oficinistas calificados y no calificados, técnicos, supervisores, ejecutivos, directivos, etc., realizan en sus diferentes puestos actividades bien específicas acordes a su puesto, estas actividades requieren para su buen desempeño, un conocimiento previo; asimismo, no podemos pensar que los trabajadores no requieren un perfeccionamiento en sus actividades, al grado de que sean expertos en el desempeño de las mismas, ¿cuántas veces hemos escuchado decir mi objetivo es conocer y manejar todo lo que se relaciona con mi puesto, así como con todo el departamento", este pensamiento nos conduce a pensar que hay trabajadores que encuentran cierta satisfacción en el desempeño de sus actividades, representando para el trabajador una cierta autoridad ya no tanto proveniente del puesto (formal) sino personal. Los trabajadores en general buscan encontrar con base en su trabajo realizado, un reconocimiento por parte de su jefe o compañeros de trabajo, reconocimiento que reforzará el ego personal, objetivo que toda persona busca fuera y dentro de la empresa.

Debe quedar claro que cuando nos referimos a la elevación de satisfacciones del trabajador, nos referimos desde el punto de vista intangible, es decir, a través de llegar a la autorrealización por medio de su trabajo y no desde el punto de vista tangible (econó-

mico) ya que consideramos que el económico es consecuencia del primero.

Todas las actividades que el hombre realiza en la sociedad son importantes, ya que sin éstas la sociedad no podría funcionar como tal. No podemos determinar que el hombre puede ser autosuficiente dentro de la sociedad, por el contrario, el hombre requiere de los servicios que realizan todos y cada uno de los que la constituyen. Por ende, es importante destacar la función social que desempeñan los médicos, abogados, economistas, albañiles, pintores, zapateros, obreros, policías, bomberos, arquitectos, administradores, costureras, plomeros, torneros, choferes, carpinteros, domésticos, artesanos, hojalateros, maestros, etc. En cada una de las funciones sociales que realizan, hay personas satisfechas de su labor, pues la función social deberá entenderse como la satisfacción de necesidades que la sociedad requiere o de manda de sus integrantes y que éstos cumplan con la función social que ellos mismos determinaron y eligieron por voluntad propia para realizarla, y llegar con ello a la cúspide de la pirámide (autorrealización) que Abraham H. Maslow estableció en su teoría motivacional. Podemos concluir diciendo que la capacitación y el adiestramiento proporciona los medios para que todo trabajador que quiera elevar su nivel de satisfacción en relación a las

actividades que realiza en su puesto o pretende realizar en otros puestos de acuerdo a sus intereses, lo podrá lograr más fácilmente si exige sea cumplido el derecho que tiene de ser capacitado y adiestrado.

La capacitación y el adiestramiento ayuda a que los trabajadores actualicen y perfeccionen sus conocimientos acerca del puesto que ocupan en la empresa.

Los avances tecnológicos en las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo, así como en las técnicas y métodos administrativos con el propósito de incrementar la producción, de mejorar la calidad del producto, vender más, de mejorar los sistemas de planeación, dirección, etc., requieren que los trabajadores en general no permanezcan al margen, sino debidamente actualizados, a través de cursos de capacitación que las empresas les proporcionen. Es claro que el acelerado progreso tecnológico hace obsoleto cualquier conocimiento en plazos muy cortos y el trabajador debe mantenerse actualizado, para seguir siendo mano de obra calificada. No podemos pensar que los trabajadores conocen y manejan todos los conocimientos acerca de su campo de trabajo y por lo tanto, no necesitan ser capacitados, podemos decir que no hay conocimientos agotados por el hombre sino hay hombres agotados en los conocimientos. Cuando el trabajador está al tanto de los avances tec-

nológicos en relación a su puesto, tendrá mayor oportunidad de ag cender a mejores cargos, así como de cambiar de fuentes de trabajo con retribuciones económicas superiores a la de la empresa anterior.

Normalmente las empresas medianas y grandes importan maquinaria y por la complejidad de la misma se ven obligadas a contratar personal calificado del país donde se adquirió, pagándoles honorarios superiores a los que un trabajador de la misma empresa pueda percibir: el trabajador de la empresa, una vez capacitado por los técnicos expertos en el uso y manejo del bien, podrá hacerse cargo del manejo mismo, protegiendo así el derecho que tiene a un ascenso escalafonario y a mejores retribuciones.

Los trabajadores que actualmente pretendan o estén actualizados en los avances tecnológicos tendrán mayor oportunidad de seguir trabajando en la empresa, por su misma formación. Vamos a suponer que dentro del ajuste de personal estén contemplados trabajadores con conocimientos actualizados en su puesto, éstos tendrán una mayor oportunidad de reinstalarse en otra empresa del mismo giro en relación con los trabajadores que no están o no fueron capacitados. La capacitación indudablemente representa un factor de progreso, dándoles también a los empresarios la oportunidad o el medio más eficaz de adaptarse a los cambios que genera la realidad social.

Por otro lado se va previendo la posibilidad de que los trabajadores vayan mejorando la calidad de su trabajo, vayan siendo más productivos y por ende reciban más salario o sueldo, según sea el caso.

El adiestramiento dentro de las empresas, ayudará a desarrollar las habilidades naturales o adquiridas por el hombre. El desarrollo de actividades no únicamente se refiere a actividades manuales que realizan generalmente los obreros sino también a las de otro tipo, como lo son las actividades de carácter administrativo.

El adiestramiento busca concretamente hacer más apto al trabajador en el desempeño de su trabajo normal, por lo que no podemos confundir el adiestramiento con la capacitación, ya que esta última busca habilitarlo en labores diferentes a las que no realiza en forma cotidiana.

Con el adiestramiento, indudablemente los patrones obtendrán beneficios directos ya que verán incrementados los resultados de las diferentes actividades en forma cuantitativa y cualitativa en todos los niveles de las empresas.

Generalmente los trabajadores no utilizan en forma óptima las técnicas, métodos, instrumentos y herramientas de trabajo para los

que fueron establecidos. Consideramos que el medio para ayudar a sanear este problema, está en la implementación de planes y programas de adiestramiento en los niveles en que se suscite un bajo rendimiento, como resultado del trabajo cotidiano.

No podemos dejar de hacer mención del aspecto negativo que el adiestramiento puede representar para los trabajadores, en los casos en que quieran ser adiestrados para ser más productivos; rendir más, etc., y no recibían nada a cambio de aumentar su esfuerzo. Aquí podemos comentar que si no hay una retribución económica a cambio del esfuerzo del trabajador, se podrán implementar políticas motivacionales en diversas formas, que conduzcan a mantener el nivel de esfuerzo de los trabajadores.

La capacitación ofrece al trabajador la posibilidad de prepararlo para tener un ascenso escalafonario, al respecto el Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "...si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen acredite mayor aptitud...".

Es mucho más fácil para cualquier trabajador que haya sido capacitado llegar al nivel inmediato superior. La ventaja está en que el trabajador sin costo alguno para asistir a los cursos de capacitación que la empresa proporcione en las áreas que así lo requieran. Antes de elevarse a rango constitucional este derecho, los empresarios no capacitaban por voluntad propia, originando que los trabajadores con inquietudes de superación optaran por obtener conocimientos más avanzados en el uso y manejo de técnicas, métodos, procedimientos administrativos, así como en el de equipo y herramienta, por cuenta propia.

Una de las secciones que integran el Departamento de Recursos Humanos de Relaciones Industriales, es la de reclutamiento, selección y contratación de personal, la cual deberá seleccionar al elemento humano más idóneo para ocupar un determinado puesto. Uno de los objetivos de la capacitación y adiestramiento es el de preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, evitando así recurrir a las fuentes de reclutamiento externas, reduciendo los gastos que ésto pudiera generar. El reclutamiento interno como estrategia del Departamento de Recursos Humanos ayudaría a que los trabajadores se sintieran motivados; motivación que se manifiesta en una mayor eficiencia.

Podemos decir que los trabajadores ahora que tienen el derecho de ser capacitados, deberán aprovecharlo para obtener mejores pue-

tos acordes a su formación, redituándoles obviamente mayores retribuciones a ellos y sus familiares. No podemos negar que la capacitación le ofrece al trabajador la oportunidad de tener una posibilidad de superarse.

Todas las empresas (industriales, comerciales y de servicios), tienen elementos indispensables para su funcionamiento (materiales, financieros, técnicos y humanos). El patrón deberá procurar que el recurso humano esté realizando sus actividades en los puestos adecuados a sus conocimientos, habilidades, experiencias, capacidades, etc., evitando así la frustración que se pudiera dar en los trabajadores que están realizando actividades en las cuales no tienen interés alguno, ni aptitudes. El propósito de ubicar a los trabajadores en un puesto adecuado a sus aptitudes, se podrá lograr a través de la capacitación, reduciendo la frustración, la cual no representa un descenso en las actividades de los trabajadores.

Es claro que los recursos materiales, financieros y técnicos están subordinados al recurso humano, de quien se logra a través de una ubicación correcta y de un amplio conocimiento y manejo de éstos, su óptimo aprovechamiento. El trabajador como el elemento o recurso humano más valioso de la empresa debe tener un rango de conocimientos y habilidades que le permitan manejar en forma eficiente el manejo de la materia prima bruta o semielaborada, ma-

quinaria, instalaciones, herramienta, equipo, recursos financieros propios y ajenos, marcas, patentes, sistemas de producción, de ventas, etc. Debe quedar claro que el recurso humano es el más importante de todos los recursos que conforman a la empresa, por tal motivo es importantísimo proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores para que éstos puedan verdaderamente aprovechar los recursos financieros, materiales y técnicos, obteniendo de ellos óptimos rendimientos.

Podemos decir que la organización en la estructuración y ordenamiento de las actividades de todos los individuos pertenecientes al organismo social, con el propósito de lograr el máximo aprovechamiento de los recursos materiales, técnicos y humanos en la realización de los objetivos. La capacitación y adiestramiento permitirá a las empresas lograr un clima organizacional apropiado, para obtener el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos y materiales. Se debe procurar que dentro de las empresas se establezcan relaciones positivas de conducta entre trabajo, individuos y lugares para que el grupo trabaje en forma eficiente, lo que identificará las relaciones e integrará las actividades de cada uno de los miembros hacia objetivos comunes.

Toda empresa tiene objetivos a alcanzar, mismos que podemos cla

sificar de acuerdo al área en: generales, departamentales y operacionales. Pero la realidad es triste, normalmente el nivel operativo realiza sus actividades en forma monótona sin tener claridad alguna de la importancia que tiene su trabajo y que va a repercutir en forma vertical u horizontal y más aún, desconoce totalmente los objetivos a alcanzar, por el área funcional o departamental a la que pertenece. El trabajador debe tener un amplio conocimiento de que su actividad en una pequeña parte de un proceso productivo y de que lo que él está realizando será retomado por otros trabajadores, siguiendo así el proceso productivo para alcanzar los objetivos generales. Creemos plenamente que con la capacitación y adiestramiento se podrá integrar plenamente a los trabajadores, a los objetivos operacionales, departamentales y generales, pues no podemos permitir que el elemento humano que forma las empresas busquen objetivos particulares.

En el momento que se consiga una integración del elemento humano, se verán resultados positivos dentro de la misma, derivadas de un clima organizacional motivado por una plena conciencia de que las actividades a realizar dentro de la empresa son importantes de que se tienen oportunidades para alcanzar niveles superiores, de que el trabajo común es representativo en todo el proceso administrativo, de que se requiere siempre un mayor número

de conocimientos y el desarrollo de habilidades y de que la empresa se preocupe por capacitar y adiestrar al personal, así como de mejorar las condiciones de higiene y seguridad.

En relación a lo anterior podemos decir que si en la empresa se da un verdadero clima organizacional para que los trabajadores realicen sus actividades en condiciones propicias tanto para el patrón como para los trabajadores, se acrecentarán en forma positiva las buenas relaciones entre jefe-subordinado, a la vez que entre trabajadores del mismo nivel y de diferentes niveles.

Se puede suponer que los retardos y el ausentismo en las fuentes de trabajo son problemas imputables al trabajador y no a la empresa. Podemos decir que existen causas que originan el ausentismo y que efectivamente el patrón no tiene culpa alguna, entre las cuales se pueden mencionar el alcoholismo y el creciente uso de las drogas entre los trabajadores jóvenes, sin embargo, no podemos pasar por alto algunas otras causas que originan los retardos y el ausentismo y que éstos sí son originados en la empresa, nos estamos refiriendo al efecto producido por una baja moral reflejada a través de actitudes negativas (retardos y faltas) ocasionada por considerar que el trabajador en su empresa no es importante, por no reconocer la eficiencia, colaboración y voluntad de los subordi

dos, por el hecho de no proporcionar la oportunidad de desarrollo y avance a los trabajadores hacia otros puestos que les reditúe mejores retribuciones a él y a su familia, por producir más y mejor y no recibir a cambio mejores retribuciones económicas o en especie, por no tener una estabilidad y seguridad en su puesto, por no sentirse libre para proponer iniciativas, porque no se le otorgan los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, porque se le considera una persona sin capacidad para desarrollarse en otra actividad, por no sentirse parte del equipo de trabajo, por no ser considerado en la toma de decisiones considerando que no tiene los conocimientos suficientes para hacerlo, por no tener relaciones humanas adecuadas con su jefe inmediato superior, por no tener mejores ofertas que le redituarián mejores retribuciones con base en su amplio conocimiento o interés por alcanzar niveles más altos, por no ofrecerles mejores oportunidades de desarrollarse en su trabajo, etc.

Lo anterior son algunos de los múltiples problemas que ocasionan el ausentismo y los retardos, creemos que el patrón podría disminuir estos problemas a través de la capacitación y del adiestramiento, estos cursos no solamente deberán ir dirigidos a los trabajadores en general, sino a supervisores, jefes de sección, jefes de departamentos, gerentes, subgerentes, etc., ya que la capaci-

tación y el adiestramiento podrán ayudar en parte a resolver los problemas. Es necesario que las personas que tengan a su cargo cierto número de subordinados posean los conocimientos indispensables en cuanto a los métodos y técnicas para resolver los problemas arriba señalados o evitar que se presenten éstos.

Podemos concluir que gran número de los problemas que se generan en las empresas son imputables al patrón por carecer de personal debidamente preparado en el uso y manejo de técnicas y métodos administrativos, así como, por carecer de personal con la experiencia necesaria en las actividades de la Dirección.

Las empresas se encuentran actualmente ante el problema de disminuir el grado de movilidad de sus trabajadores. Cierta rotación de los trabajadores hacia afuera es inevitable, cuando es ocasionada por enfermedades, accidentes, edad o muerte. Existen otros factores que originan que los trabajadores abandonen voluntariamente a la empresa, también conocido como movilidad de los trabajadores hacia afuera, (existe también movilidad hacia arriba, hacia abajo o en forma horizontal en una organización) como son las condiciones económicas operantes en la organización, por buscar un trabajo mejor en cualquier otra parte, por tener problemas con los supervisores o jefes del departamento, por creer que no están llegando a ningún lado, para tener mejores ofertas de índole

económica, para buscar una oportunidad de desarrollo, por tener dificultades con el transporte, por las condiciones de trabajo, por la asignación de turnos, por tener problemas con sus compañeros de trabajo, por enfermedad en la familia, porque son necesarios en el hogar, para continuar sus estudios, por matrimonio, por rechazo, por cambiarse de residencia, por ofrecimiento de un puesto de mayor jerarquía, por no estar satisfechos en el trabajo, por no satisfacer éste sus necesidades fisiológicas; seguridad, estimación, realización personal, etc. Consideramos que la capacitación y el adiestramiento ayudan a resolver en parte el problema de una elevada rotación de trabajadores hacia afuera. Es claro que la excesiva rotación de los trabajadores hacia afuera representa un desperdicio en dinero y valores humanos por parte de las empresas, por lo que deberían hacer todo lo posible por evitarla.

Al evitar la rotación hacia afuera, a través de la capacitación y del adiestramiento, disminuirán los gastos que generaría el procedimiento de empleo, suponiendo que se utilizara el adiestramiento externo, así como los gastos que se generan en el período de aprendizaje (orientación, inducción, seguimiento, entrenamiento y desarrollo); suponiendo que se establezca el reclutamiento interno, el costo sería cuando el aprendizaje es el trabajo mismo, el tiempo que tarda el trabajador en alcanzar la productividad máxi-

ma. Cuando el aprendizaje es externo, los costos son más altos que cuando se realiza en la empresa, porque la actividad queda interrumpida o ni siquiera se inicia en el proceso de aprendizaje, sino hasta después.

Otra de las desventajas de la rotación hacia afuera son: aprendizaje técnico desperdiciado, desperdicio de la experiencia del trabajador, pago por separación voluntaria cuando el trabajador tenga 15 años de servicio, el trabajador que se va dejará incompleto el trabajo que estaba realizando, etc.

Con lo anteriormente expuesto, en este punto no queremos afirmar que la rotación de personal hacia afuera y hacia adentro es únicamente perjudicial, es también necesaria para que se dé un flujo continuo de sangre nueva, que asegure la vitalidad de la organización.

Otro de los beneficios que el patrón podrá obtener a través de llevar a cabo cabalmente la capacitación y el adiestramiento, es la disminución del tiempo extraordinario en la jornada de trabajo.

Regularmente el tiempo extra es originado en parte por el trabajador, por carecer de capacitación y adiestramiento, que les permitan incrementar y desarrollar sus habilidades y destrezas en las actividades que realizan en los puestos que ocupan o en labo-

res distintas a las que normalmente desarrollan.

Hay empresas que se encuentran con el problema del no cumplimiento de los objetivos que se establecieron en la etapa de planeación a nivel operacional, departamental y general, ante este problema se toma como medida emergente el prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, pagándoles a los trabajadores horas extras de trabajo de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. (Art. 65-68).

Podemos decir que uno de los problemas que ocasionaba el incumplimiento de los objetivos a nivel operacional y departamental es por trabajo tortuguista que se está realizando en la empresa por falta de una capacitación y adiestramiento acorde a sus necesidades, y a las que la sociedad requiere de ésta, no descartando la posibilidad de que los trabajadores con problemas laborales con su jefe inmediato o con el patrón (empresa) estén realizando actividades de sabotaje, que repercuten en el incumplimiento de objetivos predeterminados. Estos podrían ser algunos de los motivos que ocasionan el pago de tiempoextra, tampoco podemos afirmar que el pago del tiempo extraordinario procede de la incapacidad para realizar correctamente (cualitativa y cuantitativamente) las actividades encomendadas, ni tampoco porque los trabajadores estén sa-

boteando el trabajo por problemas laborales, también se puede originar por ejemplo, cuando existen ciertos cambios positivos en el mercado, los cuales no fueron pronosticados en su momento preciso, originando la reestructuración de los objetivos de la empresa, para así poder satisfacer la demanda que en ese momento se requiere.

Comúnmente los empresarios eligen el recurso humano con mayor número de conocimientos, experiencias, habilidades, etc. Para ocupar los principales puestos a un nivel jefatura dentro de la empresa, y que toda persona a la que se le asigne un puesto a nivel jefatura se le está delegando autoridad formal o legal así como el grado de responsabilidades en relación al puesto que vaya a ocupar. Las personas que estén ocupando puestos a nivel jefatura deberán tener pleno conocimiento de que la autoridad y responsabilidad que les fueron delegadas se derivan del puesto que ocupa, por lo que se puede decir que la autoridad la posee el puesto en sí, pero la ejerce la persona que lo ocupa, junto con el personal a su cargo (subordinados).

El jefe deberá establecer metas u objetivos (planeación), tomando en consideración los medios con los que cuenta, así como con lo que los subordinados pueden o deben hacer. Consideramos que el problema no estriba en el establecimiento de objetivos sino en su cumplimiento.

Se puede hacer mención de tres tipos de autoridad, que servirán, según sea el caso, para dirigir a los subordinados y llegar al objetivo: autócrata consumado, autócrata benévolo, indiferente, y demócrata.

Resulta muy frecuentemente encontrar en las jefaturas de las empresas personal que carece de cierto nivel de sensibilidad para el trato atinado de su personal, ocasionando conflictos con los trabajadores y por consecuencia el no cumplimiento de las metas previamente establecidas.

El proporcionar capacitación y adiestramiento al personal que tiene a su cargo subordinados, evitará a la empresa conflictos entre jefes y subordinados, se podrán mantener mejores relaciones entre obreros y patrones, y se evitarán conflictos sindicales, facilitando todo ello los medios para la consecución de los objetivos operacionales, departamentales y generales..

Los patrones tienen el deseo y la necesidad de que sus problemas sean resueltos con mayor facilidad a través de personal debidamente capacitado y adiestrado, y hay que admitir que las personas que tienen una jefatura en la empresa tendrán más aptitudes para planear, organizar, dirigir y controlar, por medio de la capacitación y el adiestramiento.

Las empresas cuya actividad es la de transformar la materia prima (bruta o elaborada) buscan alcanzar entre otros objetivos, un incremento en la producción, para poder satisfacer las necesidades demandadas por el mercado y con el afán de producir más, descuidan la calidad de los productos, por lo que deberá tomarse en cuenta que no se trata únicamente de producir por producir, sino de elevar o mantener la calidad del producto.

En toda actividad que se realiza en cualquier tipo de empresa deberán intervenir cuatro factores que es necesario controlar: cantidad, calidad, tiempo y costo. Existen actividades en las que no es necesario controlar los cuatro factores debido a que únicamente intervienen uno o dos de ellos, dependiendo del área que se quiera o esté controlando. En el área funcional de producción se deberán cuidar los cuatro factores: aumentar la cantidad y calidad de la producción con el mínimo de costo y tiempo.

Es indiscutible que a través de la elaboración debida de planes y programas de capacitación y adiestramiento en el área de producción, se podrá elevar ésta, así como la calidad del producto, entendiéndose como calidad del producto, asimismo para fundamentar y comprobar las características del mismo, tales como: lo funcional, la constitución o contenido del producto, dimensiones, resistencia, color, acabado, etc.

Es de vital importancia mantener o elevar la calidad del producto, pues ello permitirá a la empresa disminuir la cantidad de piezas rechazadas por el Departamento de Control, al no cumplir con las características predeterminadas del producto. También el rechazo se presenta por parte del consumidor en el momento que deja de comprarlo por considerar que ha bajado su calidad o que en un momento dado nunca ha tenido cierta calidad en relación a otros.

Por otro lado, el producir más y mejor con un mínimo de tiempo y costo estará sujeto a los cursos de capacitación y adiestramiento, lo que no quiere decir que el capacitar y adiestrar sea una receta de cocina para aumentar la calidad y cantidad de la producción con menor tiempo y costo, sino que esta norma ayudará a tener un mejor control de los factores antes mencionados, coadyuvando así al aumento de la productividad.

Son muy pocas las personas que aprovechan al máximo su capacidad. El empresario debe promover en su gente el deseo de aumentar sus conocimientos, cultivar sus propias cualidades y explotarlas en el mayor grado posible. El hecho de que los trabajadores no aprovechen su capacidad es un problema que se ha presentado en las diferentes áreas funcionales que constituyen a las empresas.

Para efectos de establecer una de las ventajas que la capacitación

y el adiestramiento proporcionan a los empresarios, se hará mención del área funcional de producción, entendiéndose como producción el proceso mediante el cual se elaboran bienes y servicios (en el caso de las empresas industriales que van a producir bienes).

El campo de los procesos de producción es muy amplio: se usa para trabajos manuales para sistemas hombre-maquinaria y para operaciones completamente automáticas, (mano de obra indirecta que vigila el buen funcionamiento de la maquinaria).

En todo proceso productivo donde intervenga mano de obra en forma directa o indirecta para producir productos, se ha presentado el problema del constante incremento de desperdicio de materia bruta o semielaborada. El hecho de que en un proceso productivo se desperdicie la materia prima, representa una pérdida para la empresa.

Creemos conveniente hacer mención de que el principal problema que consideramos ocasiona el efecto del desperdicio, es la falta de una debida capacitación y adiestramiento, lo anterior lo hemos considerado en circunstancias en las cuales no existe el saboteo del trabajo por parte del personal que se encuentra en problemas con la empresa. No basta contar con los trabajadores más expe-

rimentados en todas las actividades que se realizan en la empresa, sino que es necesario proporcionar los medios para que el trabajador pueda tener una mayor habilidad tanto en la utilización y manejo de máquinas y equipo (adiestramiento), como en los aspectos técnicos del trabajo (capacitación). A medida que se vayan implementando cursos de capacitación y adiestramiento hacia el recurso humano, los recursos financieros, técnicos y materiales serán utilizados en forma óptima, alcanzando los objetivos predeterminados con un mínimo de tiempo y costo.

Las ventajas de capacitar y adiestrar a los trabajadores en todos los niveles de la empresa repercuten tanto en el trabajador como en el patrón. Al patrón le ayudará a incrementar la productividad de la empresa y al trabajador a mejorar su nivel de vida.

A continuación presentaremos en forma de resumen las ventajas que la capacitación y adiestramiento representa en el patrón y en el trabajador.

Ventajas para el patrón:

- El uso óptimo de los recursos financieros y técnicos
- Aumento en la producción y en las utilidades
- A mayor producción, los costos por unidad disminuyen

- Menos accidentes de trabajo
- Mano de obra mejor preparada
- Menos material desperdiciado
- Mayor calidad en los productos
- Menor tiempo muerto (del trabajador)
- Disminución de fallas y descomposturas en la maquinaria y el equipo
- Aumento en sus ventas en forma general o por productos (línea)
- Menor ausentismo
- Menos retardos
- Menos rotación de personal
- Mayor comunicación entre jefes y subordinados
- Disminución de material desperdiciado (materia prima)
- Disminución de tiempo ocioso de la maquinaria
- Menor cantidad de productos rechazados por el Departamento de Control, así como por los clientes
- Disminución del pago de tiempo extra
- Como consecuencia de la ventaja anterior, disminución de las quejas y reclamos
- Disminución de la cantidad de fallas y descomposturas en maquinaria y equipo
- Aparte del incremento en la producción, ayuda para mante-

ner la misma, evitando así las fluctuaciones de ésta

- Disminución de la frustración y enajenación del trabajador
- Disminución de los conflictos laborales
- Disminución de los gastos de reclutamiento, selección y contratación de personal
- Motivación al trabajador
- Disminución de los gastos en relación a la inducción del personal que constituye e integra la empresa
- Disminución del costo de mantenimiento, de conservación, preventivo, de reparación y correctivo
- Ayuda a la integración del recurso humano, de la empresa
- Disminución o supresión de problemas con los trabajadores o con sus representantes sindicales

Ventajas para el trabajador:

- El trabajador podrá obtener conocimientos diferentes a la actividad que realiza en forma cotidiana
- Mayores conocimientos en el área que labora (actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos).
- Mejores relaciones laborales.
- Menos riesgos de trabajo.
- Posibilidades de ascenso escalafonario.

- Se convierte en mano de obra calificada.
- Satisfacción en el desempeño de sus actividades.
- Disminución de frustración y enajenación.
- Mayor habilidad y destreza en sus actividades.
- Mayor oportunidad de desarrollo dentro y fuera de la empresa.
- Oportunidad de cambiarse a las actividades que más les acomoden.
- Seguridad y estabilidad en la empresa.

Como se ve en el cuadro de resumen, el capacitar y adiestrar a los trabajadores es benéfico para la empresa, aunque ésto signifique un gasto para el logro de los planes y programas correspondientes dentro y fuera de la empresa, los patrones deben reflexionar y ver que este gasto que se hace en un momento determinado les redituará mayores beneficios económicos a corto y mediano plazo, y a la vez cumplirán con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores que se capaciten y adiestren deben estar conscientes de que el obtener mayores conocimientos sobre su trabajo, les incrementará su salario; lo cual representará un

mejor nivel de vida para él y su familia.

El trabajador tendrá un desarrollo cultural y económico que le ayu dará a tener mejores oportunidades dentro y fuera de la empresa.

III.2.2 Desventajas.

Si bien es cierto que la ley y fracciones reglamentarias en materia de capacitación y adiestramiento representan tanto para el trabajador, como para el patrón grandes ventajas, también ocasionan a ambos ciertas desventajas que más adelante se señalarán.

El Artículo 123, Fracción XIII, así como sus fracciones reglamentarias poseen lagunas que se prestan a confusiones, que evitan el verdadero cumplimiento de lo que debe ser la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores.

Estamos convencidos de que la finalidad que se busca en este camu po es positiva, pero la falta de un amplio conocimiento de la realidad origina enormes lagunas que impiden el cumplimiento correcto de la capacitación y del adiestramiento. Podemos decir que la Ley y normas regularizadoras no se apegan a la realidad social, con lo cual difícilmente se podrá cumplir con lo establecido en materia de capacitación y adiestramiento.

Una de las desventajas para el trabajador es que en lo establecido,

tanto en el Artículo 123, fracción XIII de la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo. Artículo 153-A no se especifica claramente que el trabajador deberá tener derecho a la capacitación y al adiestramiento, la Ley al respecto establece textualmente (123, Fracción XIII); "...a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento...". El Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, establece: "...tiene el derecho que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento...".

Es llano que la desventaja descansa en el hecho de que tanto la Ley como su reglamentación no son claras en cuanto a que el trabajador debe ser capacitado y adiestrado.

Los patrones al darse cuenta de que están obligados a dar capacitación o adiestramiento, optan únicamente por adiestrar y no por capacitar, cumpliendo así con su obligación.

Es claro que el único beneficiado del adiestramiento es el patrón, pues el trabajador producirá más y mejor con un mínimo de tiempo y costo. ¿A quién le va a gustar producir más y mejor a cambio de recibir la misma retribución (salario) que cuando no había sido adiestrado?

Muchas de las empresas simulan únicamente el cumplimiento de la obligación sin resultado práctico alguno. Teóricamente suponemos

que todo trabajador que fue capacitado y adiestrado en las actividades que realiza en su puesto, podrá desempeñar las mismas actividades en forma óptima en otra empresa del mismo giro. La realidad nos ha demostrado que la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores no repercute en el trabajador para que tenga amplias posibilidades de ingresar a otra empresa.

Algunos de los problemas que consideramos son causa de que el patrón simule la capacitación y adiestramiento es que, éstos argumentan que una vez ya capacitado y adiestrado el trabajador estará en mejores condiciones de abandonar la empresa en busca de mejores oportunidades, otros temen despertar la conciencia que hasta ahora la mayoría de los trabajadores todavía tienen dormida, pues al despertarla exigirían mejores salarios, prestaciones, etc.

Las empresas en su gran mayoría establecen planes y programas de capacitación y adiestramiento, los cuales en su contenido no tienen que ver nada con los verdaderos problemas que se suscitan en los diferentes puestos de la empresa.

Los patrones como fuente generadora de mano de obra calificada se encuentran con una desventaja cuando cumplen verdaderamente con la capacitación y el adiestramiento. El trabajador que se con

sidera fue capacitado y adiestrado en las actividades de su puesto o afines a éste tendrá más oportunidades de trabajo, podrá elegir las que más beneficio le redituen tanto a su persona como a su familia, la elección podrá hacerla tanto dentro de la empresa, como fuera de ella.

Es evidente que un trabajador con amplias habilidades y conocimientos buscará mejores oportunidades de desarrollo, importándole muy poco los perjuicios que en un momento dado, ocasione a la empresa, así como los gastos que se utilizaron en su formación como trabajador. Lo anterior también es uno de los problemas por el que los patrones no cumplen con una verdadera capacitación y adiestramiento. Teóricamente, en relación a lo anterior, consideramos que el problema podrá ser resuelto en el momento en que las empresas que utilizan los mismos recursos humanos, cumplan con planes y programas veraces de capacitación y adiestramiento.

En otra medida, si una empresa capacita y adiestra con base en realidades y si en un momento dado el trabajador se va a trabajar a otra empresa, el trabajador que sustituya la plaza vacante ya vendrá capacitado y adiestrado y así de este modo el gasto que se efectuó en el trabajador que se retiró, es recuperado a través de quien llega a cubrir la vacante.

La obligación para el patrón de impartir capacitación y adiestramiento representa un costo. Los empresarios siempre buscan a través de sus diversas inversiones, la obtención de utilidades.

El hecho de que los patrones estén obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento los obliga a utilizar recursos humanos, financieros, materiales y técnicos, representando éstos, costos para la empresa.

Para toda empresa que maneje inadecuadamente los planes y programas de capacitación y adiestramiento, éstos le representarán un alto costo, por lo que es importante que no se desvirtúe su finalidad.

El hecho de manejar la capacitación y adiestramiento adecuadamente resulta altamente benéfico a corto, mediano y largo plazo.

Si el propósito es proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores (Art. 123, fracción XIII), debió establecer la asistencia de los trabajadores a los cursos de capacitación y adiestramiento que las empresas proporcionan, como una obligación, además de un derecho.

De los artículos que reglamentan en materia de capacitación y adiestramiento sólo el Artículo 153-H establece ciertas obligaciones para el trabajador, reglamentaciones que dejan de ser obligaciones, desde el momento que carecen de sanción alguna al respecto.

Los artículos que reglamentan la capacitación y el adiestramiento sólo hacen referencia de los derechos de los trabajadores y prácticamente, de ninguna obligación.

Las obligaciones que deben establecerse para los trabajadores, en relación con la capacitación y el adiestramiento, en la Ley Federal del Trabajo, ayudarán a resolver el problema que a los patrones se les presenta con sus trabajadores, ya que éstos últimos se niegan a recibir capacitación y adiestramiento aún cuando no puedan acreditar documentalmente que ya fueron capacitados y aún cuando hayan reprobado el examen de suficiencia que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es necesario que se establezcan normas que obliguen al trabajador a cumplir con las obligaciones citadas, imponiéndole sanciones que puedan llegar hasta la rescisión de la relación laboral, en caso de incumplimiento.

El cumplir los patrones con su obligación de capacitar y/o adiestrar, les representa ciertos costos (recursos humanos, materiales, financieros y técnicos). Es decir, el patrón realiza todo un esfuerzo, pues la participación de los trabajadores es nula y en ocasiones los que llegan a asistir a los cursos, lo hacen con el propósito de dejar a un lado las obligaciones que tienen en el puesto que ocupan en la empresa, sin descartar desde luego a las personas

que crean desórdenes, que en un momento dado perjudican el desarrollo del curso.

Debe quedar claro que lo propuesto en la Ley, en relación a este problema, no pretende de ningún modo el desperdicio de tiempo, dinero y esfuerzo sino el proporcionar capacitación y adiestramiento al trabajador, por lo que concluimos que es muy triste que la clase trabajadora no sepa aprovechar este derecho.

Los trabajadores domésticos que prestan sus servicios a una persona o familia definidos en términos de la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 331, se encuentran en desventaja en relación al resto de sus compañeros trabajadores, pues éstos en el sentido egtricto tienen derecho a que su patrón les ayude a elevar su nivel cultural a través de la realización de estudios a nivel primaria y secundaria. Creemos importante mencionar que la Ley no es clara en este sentido, pues existe una restricción en cuanto a este tipo de trabajadores, que más adelante comentaremos, por el momento basta señalar que los trabajadores domésticos que laboran con una familia o persona, no pueden ser capacitados o adiestrados.

El objeto de la capacitación y del adiestramiento no es precisamente elevar el nivel cultural de los trabajadores, salvo que ésta esté

relacionada con la oportunidad de desarrollar sus aptitudes para un mejor desempeño de sus actividades cotidianas o para tener oportunidad de alcanzar el puesto inmediato superior.

III.2.3 Limitaciones:

El propósito de esta parte del seminario es establecer algunas de las limitaciones en relación a la capacitación y el adiestramiento. No podemos entrar en forma profunda a un análisis jurídico; nuestra intención es hacer algunas reflexiones sobre los aspectos que tanto en el Artículo 123 Constitucional, en su fracción XIII, como en los artículos de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación, y adiestramiento, no fueron considerados y que tienen repercusiones de carácter administrativo. Es de ahí que surge la intención del equipo de establecer cómo estas limitaciones repercuten tanto en el trabajador como en el patrón.

Cabe hacer mención que una de las primeras limitaciones para el trabajador la podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 132, fracción XV, donde la norma no señala a quienes se va a capacitar, dónde y cuándo, la forma de llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento, quién debe convenir los planes y programas. La limitación se encuentra en el momento en que no se establezcan los procedimientos, métodos y sistemas para organizar y llevar a cabo los cursos de capacitación y adiestramiento.

Lo anterior ocasionó que los patrones, con enormes lagunas al respecto, implementarán cursos acordes a lo que ellos entendían, derivándose una serie de arbitrariedades en contra del trabajador, pues los patrones determinaban en forma de dedazo a quienes se iba a capacitar.

Los patrones capacitaban a trabajadores de determinados niveles, la capacitación se daba en un pequeño porcentaje en relación al total de los trabajadores, los planes y programas no tenían bases reales, etc.

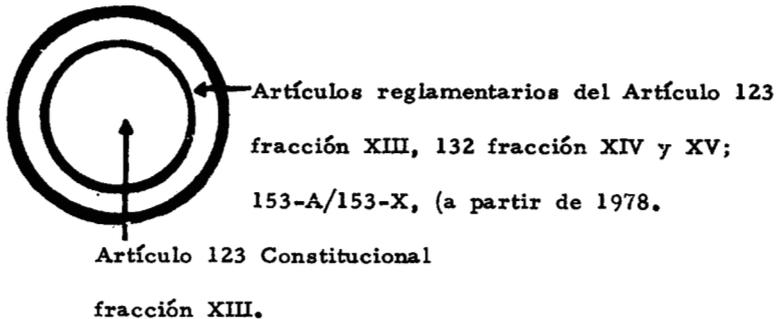
Por otra parte, algunos patrones que estaban conscientes de los beneficios que la capacitación les podía proporcionar, implementaban cursos de capacitación con una serie de problemas técnicos, así como con grandes dudas en torno a los sistemas que deberían seguir para lograr resultados positivos. Tenemos que aceptar que la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, contiene ciertas limitaciones para los patrones en cuanto a la forma correcta de efectuar los cursos obteniendo así mayores beneficios.

El problema de la limitación arriba señalada es corregido con las reformas al Artículo 123, apartado "A", fracción XIII, de la Constitución Mexicana a través de su Ley Reglamentaria, la cual contiene artículos que establecen sistemas, métodos y procedimientos en materia de capacitación y adiestramiento.

Se puede apreciar que en los artículos 132 y 153-A de la Ley Federal del Trabajo, establece que la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento recae en los patrones, contemplándose una clara discrepancia con lo establecido en el Artículo 124 Constitucional, fracción XIII.

El hecho de que la Constitución Mexicana establezca a las empresas la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento y por otro lado en su reglamentación se haga mención a que los obligados a darla son los patrones, ocasiona una clara confusión en cuanto a la magnitud de responsabilidades de unos y otros.

La idea anterior nos lleva a pensar que en términos de sistema es lo siguiente:



Es decir, el término patrón rebasa al término empresa, por lo que la reglamentación legal establece una obligación más amplia que el Artículo 123, fracción XIII de la Constitución no contempló, ocasió

nando que el término patrón pudiese ser contemplado en actividades donde también se daban las relaciones trabajadores y patrones, como son las de los trabajadores domésticos que en un porcentaje considerable, prestan sus servicios a determinadas familias, pues no podemos pensar que la familia o jefe de la misma pueda ser conceptualizado como empresa y cumpla con la obligación establecida en el Artículo 123, fracción XIII, de la Constitución. Podemos establecer al respecto que todo patrón que no forma una empresa, no encuadra en lo establecido en la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, ya que en la Constitución se hace mención a que la obligación de impartir capacitación y adiestramiento es de las empresas. En este sentido queda justificado el por qué los trabajadores domésticos están reglamentados en otros artículos (331, 337, 882), pese a que el Artículo 153-A, establece que todos los trabajadores tienen el derecho de ser capacitados o adiestrados por su patrón.

Podemos concluir que la limitación se da desde el momento en que no todos los trabajadores pueden ser capacitados y adiestrados (trabajos domésticos), por el hecho de que su patrón no es una empresa, por lo tanto el Artículo 153-A establece que los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán ser formulados bilateralmente entre el patrón y sindicato, o a falta

de éste último, entre los trabajadores y el patrón.

Por otro lado, el mismo artículo establece que todo trabajador tiene derecho a que su patrón lo capacite o adiestre, entendiendo el término trabajador conforme al Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el Artículo 153-A establece que la capacitación o adiestramiento se deberá dar a toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado (intelectual o material), sin importar profesión u oficio.

Lo anterior es limitado ya que los planes y programas para impartir capacitación y adiestramiento, se deben formular en forma bilateral por la empresa y el sindicato o sus trabajadores. La restricción radica en que la Ley Reglamentaria establece la opción de negociar con las comisiones del personal de confianza o trabajadores no sindicalizados, ésto en el supuesto de que el patrón negociara con el sindicato, pues no podemos pensar que el patrón pueda permitir y negociar los cursos de capacitación y adiestramiento del personal de confianza.

Lo anterior quedará sujeto en parte, a lo establecido en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a los trabajadores no sindicalizados, la práctica nos demuestra que los derechos y obligaciones establecidos en el contrato colectivo de trabajo, se les hacen extensivos salvo disposición contraria en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Consideramos necesario que en la Ley Reglamentaria se establezca que el patrón podrá formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con el Sindicato, con sus trabajadores, cuando no exista Sindicato y con las comisiones libremente elegidas del personal de confianza y de trabajadores no sindicalizados.

Otras de las limitaciones de la Ley Reglamentaria, en su Artículo 153-A, es cuando tanto el patrón como el sindicato (comité ejecutivo) o los mismos trabajadores (comisión de trabajadores) se en encuentran incapacitados para formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento para todos los niveles de la empresa.

El patrón aún cuando tenga conocimiento amplio de la estructura empresarial, así como de las funciones y obligaciones de cada una de las personas que ocupan un puesto en la empresa, difícilmente tendrá conocimientos amplios de la problemática de los recursos humanos en relación a las diferentes actividades que se realizan

en la empresa, lo cual lo imposibilitará para establecer planes y programas eficaces de capacitación y adiestramiento. Con respecto a la contraparte, resulta difícil comprender que los dirigentes sindicales, así como las comisiones que representan a los trabajadores, tengan experiencia y conocimientos amplios en todos los puestos, ya que los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento y experiencia en la actividad con la cual están directamente relacionados, pudiendo ser que conozcan a lo más las que se realizan en la sección o departamento al que pertenecen.

Algunos de los problemas que se reflejan en los contenidos de los planes y programas son derivados de las señalizaciones anteriores.

Para dar una idea más amplia al respecto, el mismo problema se presenta cuando se pretende establecer el tabulador de los trabajadores que constituyen a la empresa, las comisiones respectivas (patronal-trabajador) realizan una serie de procedimientos para obtener la mayor información, a fin de asignar las categorías de acuerdo a las funciones que se realizan, con el fin de determinar retribuciones económicas acordes a cada puesto.

No obstante la realidad es que la mayoría de los trabajadores, lejos de ser verdaderamente retabulados con base en funciones, son mal clasificados. El problema es el mismo que en el caso

de la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento: las personas que tienen la responsabilidad de elaborar las propuestas o contrapropuestas no poseen el conocimiento y experiencia de los puestos que constituyen a la empresa.

Concluimos que el legislador debió aclarar ampliamente los métodos y procedimientos que se deberían de seguir para obtener la información suficiente sobre los niveles que constituyen a la empresa, para que así, tanto el patrón como la contraparte, contasen con los elementos necesarios para iniciar la negociación y establecer los planes y programas apegados a verdaderas realidades.

El Artículo 153-C establece claramente que tanto las instituciones o escuelas y personal docente de éstas, que deseen impartir capacitación o adiestramiento, deberán ser autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la misma Secretaría está facultada para revocar la autorización y registro a las instituciones y capacitadores que no cubran los requisitos correspondientes.

La restricción se da en el momento que en toda la Ley no se establece la obligación a los capacitadores internos, en el sentido de que deberán registrarse para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda autorizar a los capacitadores de la propia empresa.

Sin embargo, a través de oficios se establecen los registros y criterios que la Ley Federal del Trabajo no establece en relación a los capacitadores internos, creando confusión pues tales condiciones y requisitos no tienen base legal, debido a que la Ley no lo establece en sus diversos artículos.

Es necesario establecer en la Ley Reglamentaria sistemas, métodos y procedimientos adecuados que determinen claramente los criterios a seguir, en materia de capacitación y adiestramiento, evitando así errores que rompan con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En este mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos a cumplir por parte de los capacitadores externos, tanto como empresas como capacitador de la misma. Creemos necesario que en la misma Ley se establezcan los requisitos a cubrir por parte de los capacitadores para así no entorpecer el buen funcionamiento de la capacitación y del adiestramiento.

Una de las limitaciones en relación a lo establecido en el Artículo 153-E se encuentra en parte en donde se establece textualmente: "...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".

La limitación hacia el patrón se encuentra en la interrelación que la propia Ley propicia al establecer que cuando el trabajador así lo desee, será capacitado en actividades ajenas a las que en forma cotidiana realiza, pudiendo efectuarse esta capacitación fuera de la empresa. La Ley debería ser clara al respecto, pues el trabajador no es el que determina la formulación de los cursos en los cuales desea ser capacitado, la formulación se determina en razón de las necesidades que se dan en la empresa, más no porque a determinado trabajador se le ocurrió ser capacitado en determinada actividad.

En el mismo artículo se establece la amplia libertad de que los trabajadores puedan ser capacitados en otras actividades. En los términos en que la Ley establece lo anterior, abre la posibilidad a que un gran número de trabajadores pudieran optar por capacitación en otras actividades. El problema se presentaría de hacer caso a la expresión cuando se establecen determinados cursos de capacitación para puestos calificados, inscribiéndose a estos cursos trabajadores no calificados, los cuales entre otros, pudieran estar intendentes, operadores de máquinas, mensajeros, vigilantes, etc. Es claro que sería más que imposible que los trabajadores no calificados pudieran llegar en un momento dado a un puesto de tal nivel. Por otro lado, los prerrequisitos en cuanto a nivel

cultural, les imposibilitarían obtener un aprendizaje adecuado a las necesidades que en un momento dado se solicitaran para ocupar un determinado puesto.

Debe quedar claro que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en otros puestos, se dará acorde a la actividad con la que de una u otra forma están vinculados, pues no se puede permitir que sean capacitados en un puesto y otro, pues de ser así, difícilmente se podrían sistematizar y organizar los cursos de capacitación y adiestramiento.

Consideramos que la ley no detalla claramente la posibilidad de que los trabajadores puedan ser capacitados en otros puestos, asimismo, establece en forma textual todas las posibilidades para que éstos puedan ser capacitados en otras actividades. No podemos determinar o decir que los trabajadores en forma general no podrán tener la oportunidad o derecho de ser capacitados en otra actividades, con la restricción en cuanto a que no es el propio trabajador el que exigirá que sean formulados determinados cursos de capacitación y adiestramiento, sino que podrán asistir a los cursos que se proporcionen a trabajadores de otros puestos, aunque como ya se hizo mención, podrán tener ciertas dificultades para llegar a ocupar el cargo. Los trabajadores que son capacitados en otros puestos y que nunca llegan a

ocuparlos, indudablemente representarán para los patronos un costo, pues no obtendrán beneficio alguno de esta capacitación:

El objeto de la capacitación y adiestramiento está establecido en el Artículo 153-F en sus 5 fracciones. Sin embargo, no se establecen con claridad sus objetivos. Consideramos que la capacitación y el adiestramiento tienen como objeto incrementar la productividad de las empresas y mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Lo establecido en el Artículo 153-F limita la posibilidad de comprender claramente los objetivos, que a través de la capacitación y del adiestramiento, verdaderamente se persiguen.

Las fracciones I, II, III y V del Artículo 153-F, únicamente establecen algunas de las metas que se deberán alcanzar para lograr elevar la productividad y mejorar el nivel de vida del trabajador (objetivos de la capacitación).

Consideramos que en el Artículo 153-A se establecen más claramente los verdaderos objetivos de la capacitación y del adiestramiento, pues ese artículo establece que la capacitación permitirá elevar la productividad y elevar el nivel de vida del trabajador.

Cuando las empresas desean elevar la productividad, deberán al-

canzar una serie de metas a través de la formulación e implemen
tación de cursos de capacitación y adiestramiento.

Las metas que se deberán alcanzar son las que nosotros llamamos ventajas de la capacitación y del adiestramiento tanto para el patrón como para el trabajador, una vez que se enfoca, mediante la capacitación y el adiestramiento, los distintos problemas que en las empresas se dan.

El incrementar el nivel de vida del trabajador se obtendrá también únicamente si él mismo obtiene las ventajas que la capacitación y el adiestramiento le proporciona. Conforme a lo señalado en forma textual en las fracciones del Artículo 153-F, encontramos que en la fracción II se establece una limitación hacia los trabajadores pues ésta establece únicamente que el objeto entre otros, de la ca
pacitación y el adiestramiento, es el de preparar a los trabajadores para que puedan ocupar una vacante o puesto de nueva creación, sin hacer mención alguna a que puede ser un puesto inmediato superior, de nueva creación o alguna vacante que pueda cubrirse en forma horizontal. No se podrá motivar a los trabajadoo
res si se establecen capacitación únicamente, para que éstos pue
dan llegar a ocupar puestos a nivel horizontal, no obtendrían una mayor retribución económica.

Consideramos que la Ley debería ser más amplia, estableciendo que el objeto de la capacitación y del adiestramiento, es preparar a los trabajadores para ocupar puestos a niveles superiores así como para que puedan tener la posibilidad de moverse en forma horizontal, si es que así conviene a los interesados. Creemos que a través del establecimiento más claro de la fracción II del Artículo 153-F, podría darse una mayor participación de los trabajadores en los cursos de capacitación y adiestramiento.

En las fracciones I y V del Artículo 153-F, se establece que el objeto de la capacitación y del adiestramiento es actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, a la vez que el de proporcionarle información sobre aplicación de la nueva tecnología, y mejorar sus aptitudes. Es claro que en las cinco fracciones del Artículo 153-F, y especialmente de las fracciones I y V, no se establece que el objeto de la capacitación y del adiestramiento sea entre otros el de mejorar su nivel cultural, de ahí que no estamos de acuerdo con el hecho de que algunas empresas establezcan como capacitación a los trabajadores el estudio de la primaria y secundaria abiertas, entre otros cursos.

El desacuerdo se da cuando ese tipo de capacitación no tiene ninguna relación con las actividades que los trabajadores realizan en

forma cotidiana. La primaria, secundaria y los cursos de idiomas podrán considerarse como cursos de capacitación, siempre y cuando sirvan a los trabajadores en la actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades, así como en el mejoramiento de sus aptitudes para el desempeño de sus actividades cotidianas.

El hecho de que algunas empresas busquen elevar el nivel cultural de los trabajadores, a través de alfabetización e inclusive de estudios superiores, que no tienen relación alguna con las actividades que realizan cotidianamente, no cubre los requisitos de la Ley, pues como ya se hizo mención, se busca como objetivo final el incremento de la productividad y el elevar el nivel de vida de los trabajadores a través de desarrollar sus aptitudes y habilidades.

Por otro lado, no podemos pasar por alto que un nivel cultural apropiado de los trabajadores, permitirá una mayor efectividad de la capacitación y del adiestramiento dentro de las empresas. En la medida en que la clase trabajadora eleve su nivel cultural, los planes y programas de capacitación y adiestramiento tendrán mejores resultados en las empresas.

El Artículo 153-G, establece una limitación hacia los trabajadores pues menciona que el trabajador de nuevo ingreso requiere

de capacitación inicial para el puesto que va a desempeñar, y éste deberá prestar sus servicios conforme a las Condiciones Generales de Trabajo que rijen en la empresa o en el Contrato Colectivo de Trabajo. La Ley debería de ser más clara al respecto, estableciendo que deberían de prestar sus servicios conforme a ciertos derechos y obligaciones establecidos en lo referente al salario, aseguramiento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pagos al FONACOT, etc. (Ley Federal del Trabajo).

Cuando el Artículo 153-G establece que estos trabajadores prestarían sus servicios conforme a las condiciones de trabajo que operen en las empresas, a falta de un sindicato, deja abierta la posibilidad de que los empresarios cometan una serie de abusos, como se cometieron con el Contrato de Aprendizaje. Consideramos que en el Artículo se debió haber hecho mención de sus derechos, así como de sus obligaciones, y no dejar abierta la posibilidad de que el trabajador pueda ser objeto de explotación, pues no podemos alejarnos de la realidad y pensar que los empresarios cumplen cabalmente con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sabemos por experiencia propia que las Condiciones Generales de Trabajo de algunas empresas son inhumanas, no pudiendo esperar ventaja alguna para los trabajadores que presten sus servicios en ellas.

Consideramos que la Ley podría haberse evitado ciertos problemas haciendo referencia clara a que la capacitación y el adiestramiento a trabajadores de nuevo ingreso que lo requieran, se les proporcionará de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo, en de rechos y obligaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo a tra bajadores eventuales o definitivos, quedando así estos trabajadores sujetos a las normas legales y contractuales de trabajadores even tuales o de base.

Del mismo modo se evitarían ciertos problemas cuando existan los contratos colectivos, pues los trabajadores, sean de base o temporales, quedarían sujetos a los mismos derechos y obligaciones, evitando así los abusos en las empresas donde exista o no sindica to.

Es claro que la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional contempla ciertas limitaciones hacia el patrón. El objetivo fundamental del Artículo 123 Constitucional, fracción XIII, es el de capacitar o adiestrar para el trabajo, pretendiendo alcanzar mayores niveles de producción, así como la elevación del nivel de vida de los trabajadores, sin embargo, dista mucho el que los trabajadores cumplan con las obligaciones que establece el Artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo, pues éstos en muchas ocasiones se niegan a asistir a la impartición de los cursos y cuando asis-

ten no atienden a las indicaciones de las personas que imparten la capacitación y el adiestramiento y más aún, se niegan a presentar exámenes de evaluación.

Consideramos que la Ley debió ser más rígida hacia los trabajadores, estableciendo ciertas sanciones por el hecho de negarse a ejercer un derecho en los términos que la Ley misma lo establece.

Es el momento de romper con mitos que hemos venido arrastrando por siglos, pues los trabajadores no son tan buenos como se dice ni los patrones son tan malos como se cree. Consideramos que a los legisladores les faltó más realismo al reglamentar sobre los diversos problemas que día a día se presentan entre trabajadores y patrones.

Si realmente queremos hacer cumplir la capacitación y el adiestramiento, como derecho y como obligación, el legislador deberá tomar las medidas pertinentes pues el hecho de que el patrón medio cumpla con cursos de capacitación y adiestramiento que en nada benefician a los trabajadores, propicia el que éstos continúen negándose a asistir a los centros de capacitación y adiestramiento. Es el momento de hacer una revisión y retroalimentación en las diversas etapas de la capacitación y del adiestramiento para alcanzar así los objetivos predeterminados, los cuales están debidamente es

tablecidos en el Plan Nacional de la Productividad 1984-1988, entre otros lineamientos. Debe quedar claro que la capacitación y el adiestramiento son una alternativa para poder desarrollarnos y crecer en momentos difíciles como los que el país atraviesa hoy en día.

La intención de nuestro seminario es hacer planteamientos que nos lleven a algunas reflexiones sobre las posibles causas que originan ciertos problemas entre patrones y trabajadores, repercutiendo en forma negativa en ambos; es ésta la razón del análisis que hemos venido realizando de los diversos artículos que a nuestro juicio presentan ciertas limitaciones para los directamente involucrados.

En el Artículo 153-I, la Ley no hace mención alguna a que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento deberán ser aprobadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efectuar las actividades a que el artículo hace mención. Debe quedar claro que no son las comisiones mixtas las que negocian y determinan los planes y programas, así como la manera de llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento, sino que ésto lo lleva a cabo la representación patronal en coordinación con la representación sindical o de los trabajadores. Normalmente se cree que son las comisiones las directamente responsables del contenido de los planes y programas por lo que consideramos

que la Ley debería ser más explícita al respecto.

En el Artículo 153-J el legislador hace mención a que las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas se integren y funcionen oportuna y correctamente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal, sin embargo, el Artículo no hace mención alguna a qué autoridades laborales se refiere en forma concreta. La Ley debería de establecer en su Artículo 153-J que las autoridades laborales son las establecidas en el Artículo 523 de la misma, las cuales se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías; las autoridades administrativas y las mencionadas en las fracciones I y VI.

Las comisiones mixtas crean un derecho objetivo, al fijar salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las juntas son autoridades jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y del trabajo.

Nuevamente la Ley presenta ciertas limitaciones en cuanto a la capacitación y adiestramiento por la falta de claridad del Artículo antes mencionado.

El Artículo 153-M establece que se deberán incluir en los contratos colectivos de trabajo cláusulas relativas a la obligación del pa

trón en cuanto a capacitación y adiestramiento, así como consignar en los contratos los procedimientos que el patrón utilizará para capacitar y adiestrar a los trabajadores que pretenden laborar en las empresas, tomando en cuenta la cláusula de admisión.

Aunque en el Artículo se establece claramente que en los contratos colectivos de trabajo deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación por parte del patrón, consideramos que hubiese sido más perfecta al hacer la aclaración de que en en el Contrato Colectivo de Trabajo, no se deberán consignar los programas de capacitación y adiestramiento, sino únicamente se incluirían las cláusulas que dan validez al derecho de capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Consideraremos importante hacer la aclaración, ya que por las experiencias que hemos tenido, el grueso de la clase trabajadora en algunas empresas, considera que es el contrato colectivo en donde se determinan los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

En el mismo artículo se establece la facultad de consignar en los contratos los procedimientos conforme a los cuales el patrón capacita y adiestra a quienes pretenden ingresar a la empresa, esta disposición contemplada en el Artículo 153-M, contradice lo establecido en el Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 28 de abril de 1972, el cual establece que el

contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarque.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. El monto de los salarios.
- VI. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
- VII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- VIII. Las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley.
- IX. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como se puede apreciar, el Artículo 153-M, concuerda con la fracción VII del Artículo 391, pues la obligación de establecer las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento, que están obli-

gados a llevar a cabo los patrones, está contemplada en ambos artículos. La limitación del Artículo 153-M se presenta cuando la fracción VII del Artículo 391 contradice lo establecido en la segunda parte del 153-M.

Creemos que esta discrepancia en cuanto a que por un lado se faculta a las partes para consignar en el contrato colectivo de trabajo planes y programas de capacitación y adiestramiento, si es que así lo desean, por otro lado otro artículo establece que el contrato colectivo deberá contener únicamente disposiciones correspondientes

- al tipo de trabajo a desarrollar.

Lo establecido en el Artículo 153-N en cuanto a que dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, el patrón o patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan establecido o las modificaciones que se hayan convenido y programas ya implantados; fomentar el establecimiento de planes y programas carentes de realidad en cuanto a los verdaderos problemas que se presentan en todos los niveles de la empresa, ya que sabemos que una revisión de Contrato Colectivo requiere del mayor tiempo posible de la comisión negociadora, sea patronal o sindical, pues éstas deben hacer propuestas o contrapropuestas más importantes que lo

que se refiere en un momento dado a los planes de capacitación y adiestramiento.

Consideramos que el hecho de que las empresas formulen e implementen en forma ineficiente sus planes y programas de capacitación y adiestramiento, es consecuencia, entre otros factores, de la premura de tiempo establecido por la misma Ley.

Aún cuando el Artículo 153-N hace mención de 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, no especifica a qué tipo de revisión o prórroga del contrato colectivo se refiere; pues se puede pensar que es en relación a la revisión salarial (339 bis) y no a lo que verdaderamente hace referencia al Artículo.

Por otro lado, consideramos importante que en el mismo Artículo 153-N se hiciera referencia al Artículo 994, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que hace mención a la sanción a la que el patrón se hace acreedor por el hecho de no cumplir con la presentación de los planes y programas dentro del tiempo determinado, pues tal parece que el no cumplir con lo establecido en el Artículo 153-N no tendrá efectos negativos para los patrones.

Por lo que respecta a las modificaciones que se le pueden hacer a los planes y programas aprobados de capacitación y adiestramiento,

en un momento dado la Ley deja la amplia posibilidad de que a juicio de los directamente responsables se realicen las modificaciones que a éstos más convenga, dándolas a conocer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de contrato colectivo, permitiendo la implementación de cursos de capacitación y adiestramiento que prácticamente la autoridad laboral no ha aprobado, originando así arbitrariedades, fundamentalmente para los trabajadores.

Respecto al Artículo 153-O, cabe hacer mención únicamente de que cuanto la Ley hace se refiere a los trabajadores en general, abarca a todas y cada una de las personas que integran los diferentes puestos que constituyen la empresa, llámense de base, temporales, o de confianza, En comparación con el Artículo 153-N, este artículo concede a las empresas que no rijen sus relaciones laborales por un contrato colectivo de trabajo un plazo mayor para presentar sus planes y programas aprobados por los representantes de los trabajadores, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero al igual que en el Artículo anterior, no se establecen las sanciones a las cuales se harán acreedores en caso de no cumplir con lo estipulado, (Art. 994, fracción IV).

En el Artículo 153-Q no se especifica que los programas de capacitación y adiestramiento deberán cubrir un período mínimo de

tiempo, pese a que los artículos 153-M y 153-O establecen que deberán ser por un período mínimo de dos años.

El Artículo 153-S establece que los patrones que no presenten a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sus planes y programas de capacitación y adiestramiento conforme a lo dispuesto en los artículos 153-N y 153-O, y que una vez presentados no los lleven a la práctica, se harán acreedores a una sanción que va de 15 a 315 veces el salario mínimo general, duplicándose si la irregularidad no es subsanada durante el plazo que se conceda para ello. (Art. 994, fracción IV).

Consideramos necesario que cuando se haga referencia a las sanciones, se cite el artículo 994 y no el 992, aunque este último establece la filosofía de la sanción tanto para los patrones como para los trabajadores, es por ello que a nuestro juicio, tanto el artículo 153-S, como los artículos 994-1002, 1004, hacen referencia al Artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque la Ley reglamentaria, como ya se hizo mención, no establece sanción alguna para los trabajadores que se nieguen a aceptar la capacitación y el adiestramiento, no podemos ignorar el hecho de que la Ley, pese a que ya espera una actitud de poca colaboración, no toma las medidas pertinentes al caso.

Lo anterior lo podemos constatar con lo establecido en el Artículo 153-U que establece textualmente "Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta..."

¿Cómo es posible que el legislador previendo el posible comportamiento del trabajador no tomara las medidas de control pertinentes?. Queda así comprobada una vez más otra limitación hacia el patrón, pues como ya se citó, la Ley no da a conocer castigo alguno hacia el trabajador, pero sí hace mención a que éstos podrán negarse a ser capacitados o adiestrados.

Otro de los problemas que se presenta a los empresarios es cuando los trabajadores se niegan a ser capacitados, no comprueban su preparación con la documentación correspondiente, aún comprobándola son reprobados en el examen de conocimientos y en el peor de los casos, cuando se niegan rotundamente a recibir instrucción, pese a que nunca fueron capacitados y adiestrados en la actividad que desarrollan en la empresa.

En cuanto al Artículo 153-X, que establece que tanto el patrón como el trabajador podrán ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales o colectivas que se deriven de la obligación de la capacitación o del adiestramiento, se considera que otorga enormes ventajas al trabajador, pues es un instrumento de presión para hacer cumplir su derecho. En este sentido esti-

mamos que este artículo pone en total desventaja al patrón, ya que éste se hará acreedor a sanciones en caso de no cumplir con su obligación de capacitador, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, el trabajador tiene derechos, pero no obligaciones en cuanto a la capacitación y el adiestramiento, considerando que lo establecido en el Artículo 153-H no son obligaciones, pues en el caso de no cumplir con lo establecido en el mismo, el trabajador seguirá disfrutando del derecho a ser capacitado y adiestrado, otorgado por la misma Ley sin sufrir pena alguna.

III.3 REPERCUSION SOCIAL DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

III.3.1 Trabajadores.

La clase trabajadora consciente del derecho que le otorga la Ley en cuanto a la capacitación y el adiestramiento, en forma constante se plantea la interrogante sobre ¿cuáles podrían ser los beneficios que ellos podrían obtener a través de los mismos? Ante esto deberán plantear las respuestas necesarias que algunos ya conocen, pero que gran número de trabajadores ignoran.

Ante la necesidad de dar respuesta a las constantes preguntas que los trabajadores se hacen en relación a la capacitación y el adies-

tramiento, consideramos necesario responder en forma objetiva, sencilla y concreta, sobre las posibles repercusiones de este derecho en los trabajadores, ya que de esta forma se podrá vencer su resistencia al cambio e irlos impulsando poco a poco a alcanzar los objetivos que pretende la Ley en esta materia, pues no podemos olvidar que la clase trabajadora día a día está tomando mayor consciencia del papel tan importante que realiza dentro y fuera de las empresas.

La clase trabajadora está consciente del papel fundamental que ha representado y representa en la sociedad mexicana, sabe que es el elemento o recurso más importante dentro de las empresas y que sólo ellos podrían en un momento dado, obtener el óptimo aprovechamiento de los demás recursos (materiales, financieros y técnicos). Es necesario que se promuevan y garanticen las mejores posibilidades de desarrollo pleno del trabajador en general, dentro y fuera de la empresa.

Consideramos que la capacitación y el adiestramiento traen ciertos beneficios a la clase trabajadora ocupada, desocupada, subocupada y en perspectiva, entendiendo a la capacitación y al adiestramiento como la acción ejercida por los patrones por mandato presidencial, con el objeto de desarrollar las actividades, conocimientos y destrezas de la clase trabajadora destinada a las distintas actividada

des productivas. Podemos decir que la capacitación y el adiestramiento traen ventajas tanto a las personas que están trabajando, como a las que no lo están (becas-S.T.P.S.).

Podemos determinar que la capacitación y el adiestramiento repercuten en la superación de las cualidades de las personas que actualmente trabajan, también se busca readaptar a la población que ha sido en un momento dado desplazada en su trabajo y busca incorporar a los subocupados a las fuentes de trabajo, también podemos decir que pretende formar a personas que aún no pertenecen a la población económicamente activa y que a corto plazo se deberán incorporar a las empresas. La magnitud de la capacitación y del adiestramiento debe abarcar tanto el sector urbano como el rural.

Con la capacitación y el adiestramiento, el trabajador tiene mayores posibilidades de empleo y probabilidades de mejorar sus ingresos económicos, tanto dentro como fuera de la empresa.

La Ley considera que entre las principales repercusiones de la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores, está la del ascenso escalafonario donde podrán obtener una mayor remuneración y como consecuencia final, una mejoría en sus condiciones de vida, por lo cual podemos determinar que ayudará a que los trabajadores en general obtengan un desarrollo profesional y personal.

Asimismo, podemos retomar las ventajas de la capacitación y del adiestramiento a los trabajadores, ya mencionadas en este mismo capítulo, y establecerlas como posibles repercusiones de este derecho hacia los trabajadores.

En nuestra opinión, consideramos, independientemente de otras repercusiones favorables, que la posibilidad del trabajador de encontrar satisfacción en las actividades que realiza en forma cotidiana en su puesto, le permitiera una cierta libertad de elegir la actividad más acorde a sus actitudes e intereses, con la posibilidad y libertad de desarrollar de mejor manera sus tareas, otra de las ventajas para los trabajadores proveniente de la capacitación y el adiestramiento, es que les permiten disminuir la enajenación y frustración que en todos los niveles de una empresa se presentan en un momento dado.

Los trabajadores en general, como consecuencia de la división del trabajo, ignoran gran parte del proceso productivo, ya que no poseen conocimientos más allá de su actividad al respecto, consideramos que la capacitación permite al personal tener la posibilidad de poseer conocimientos del proceso completo de la producción.

Para concluir esta parte del seminario, terminaremos diciendo que las reformas en materia de capacitación y adiestramiento que se

dieron en 1978, indiscutiblemente generan una repercusión social positiva para los trabajadores ya que trajeron consigo un avance que los dignifica como seres humanos, contribuyendo a la vez a su bienestar al permitirles tener un nivel decoroso de vida.

Consideramos que la intención de la Ley en esta materia es legislar y hacer modificaciones para que él o los mandatos constitucionales sean cumplidos con prontitud y en los términos establecidos, pues hay que recordar que los hombres con su trabajo son quienes generan el progreso de cualquier pueblo, por lo cual cremos justo y necesario que el legislador disminuya aún más las condiciones de explotación que todavía existen en nuestra sociedad, pues los patronos abusan de la situación del obrero, al estar conscientes de que el único patrimonio de los trabajadores, es su capacidad de laborar.

No podemos cerrar los ojos y olvidarnos que antes del Decreto Presidencial que modificó la Ley Federal del Trabajo, prevalecía una forma de capacitación y adiestramiento caótica, desorganizada y discriminatoria, en la cual se establecieron planes y programas en forma arbitraria, con lo que no queremos decir que en la actualidad todo marche correctamente, pues queda aún mucho por hacer en materia de capacitación y adiestramiento.

III.3.2 Empresas.

El desarrollo de la sociedad mexicana trae consigo avances tecnológicos en todos los aspectos que las empresas requieren conocer para poder mantenerse en el mercado. Las empresas, a consecuencia de este desarrollo, tienen que tomar las medidas correspondientes para mantener la mano de obra actualizada con objeto de conseguir un buen desempeño de las actividades de los distintos puestos.

México atraviesa hoy en día una de las peores crisis de toda su historia. La crisis indiscutiblemente repercute en las empresas a tal grado que algunas se ven obligadas a cerrar, otras reorientan sus actividades para alcanzar objetivos más viables de acuerdo a las circunstancias.

Las empresas públicas y paraestatales también han sido fuertemente golpeadas por la situación económica que prevalece en el país a tal grado que las partidas presupuestales se han reducido o mantenido en lugar de incrementarse. Esto trae como consecuencia, que las empresas se ven obligadas a optimizar los recursos con los que cuentan, llámense humanos, financieros o materiales.

Las empresas en general requieren urgentemente tomar las me-

didias pertinentes para no dejar de satisfacer las necesidades so
ciales con igual o menor cantidad de recursos.

Alguno de los medios de que las empresas pueden valerse para
mantener o incrementar la productividad en estas circunstancias,
es indiscutiblemente la implementación correcta y oportuna de
los planes y programas de capacitación y adiestramiento para
sus trabajadores.

Los empresarios no pueden negar que el hecho de mejorar los
conocimientos, aptitudes, habilidades, etc., de los trabajadores
a través de ciertos costos, les redituará beneficios que se ve-
rán reflejados en forma inmediata en el incremento de la pro-
ductividad reduciendo lógicamente los costos y gastos de produc-
ción.

La fijación de planes y programas de capacitación en las em-
presas trae grandes beneficios a éstas, entre los cuales pode-
mos señalar los ya citados en la parte denominada "Ventajas pa
ra el patrón" a consecuencia de implementar la capacitación y
el adiestramiento en las empresas.

Podemos concluir que los sectores más beneficiados a consecuen-
cia de la obligación establecida en el Art. 123 Constitucional,
fracción XIII, son las empresas y el gobierno mexicano.

III.3.3 Gobierno.

La situación social, económica y política de fines del siglo XIX, y principios del XX, originó la Revolución Mexicana. Los campesinos no eran dueños de la tierra que laboraban y llevaban una vida llena de injusticias al ser explotados por los propietarios.

La clase trabajadora carecía de justicia, por lo que era objeto de inaguantables condiciones de trabajo, lo que marcaba claramente las desigualdades sociales que imperaban en grado mayúsculo en ese momento histórico.

La Constitución de 1857 debía su vigencia a la dictadura de un hombre y al esfuerzo del pueblo mexicano por alcanzar la democracia y la justicia, extirpando la dictadura.

El resultado de la lucha fue la Constitución de 1917, promulgada el 5 de febrero del mismo año en Querétaro. La Constitución Mexicana de 1917 es la primera en el mundo en declarar y proteger las garantías sociales, las cuales buscan defender el derecho que tienen todos los hombres a llevar una existencia digna así como el deber del gobierno de asegurar que se lleven a cabo. Podemos decir que el gobierno tiene la obligación de asegurar los beneficios a todas las clases que integran al país.

Por otro lado, las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas.

La Constitución Mexicana representa para el mexicano una doble ventaja: en el aspecto individual (Título Primero, Capítulo I), como formando parte de un grupo (ejemplo: trabajador de una empresa), y en el aspecto social defendiéndole en cuanto a los derechos que la misma Constitución le otorga, primordialmente en los artículos 27 y 123 Constitucionales.

La historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre tanto dentro como fuera de la empresa.

Los trabajadores, a través de lo establecido en el Artículo 123 constitucional pretenden frenar las jornadas de trabajo inhumanas y extenuantes por salarios míseros, sin tener derecho a las prestaciones de que gozan hoy en día.

Consideramos que es un derecho y un deber que el gobierno mexicano intervenga en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a la clase trabajadora con lo establecido en la Constitución y leyes reglamentarias de la misma, garantizándole un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

Debe quedar claro que el Derecho Mexicano del Trabajo es un resultado de la revolución constitucionalista (1857-1917), que contiene fundamentalmente la libertad de los hombres explotados en las fábricas y talleres, dando así paso a las leyes del trabajo.

La primera Ley del Trabajo de que se tiene conocimiento es la que expidió en Veracruz el día 19 de octubre de 1914 el General Cándido Aguilar. El 14 de mayo de 1915 en Yucatán, el General Salvador Alvarado establece el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El 11 de diciembre de 1915 son creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero como ya hicimos mención en esta parte del seminario fue hasta 1917 cuando se establecen en el Artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya función especial es la de resolver los problemas que se presentan entre los patrones y los trabajadores.

Tendrían que pasar 14 años, para que apareciera, en 1931, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, en la que aparecen los derechos y obligaciones a cumplir por los trabajadores y patrones. El Contrato de Aprendizaje aparece en la Ley de 1931, desapareciendo en 1970, cuando se establece en la Ley Federal del Trabajo, la obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Las reformas publicadas en el Diario Oficial del 28 de abril de 1978 establecen la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo, por tal motivo, fue necesario elevar esta obligación a rango constitucional, es decir, esta obligación está contemplada en el Artículo 123 Constitucional, fracción XIII.

Una vez hecha la breve reseña de lo que las leyes representan, tan to para los patrones como para los trabajadores, así como de la evolución que han tenido tanto en materia de trabajo como en su Ley Reglamentaria, consideramos indispensable establecer, más claramente, lo que la capacitación y el adiestramiento represen tan para el gobierno:

Es innegable que la capacitación y el adiestramiento representan una ventaja para el gobierno mexicano como tal, ante la situación económica, política y social que hoy en día vivimos. Fue necesario que el gobierno estableciera las medidas pertinentes que protegeran los intereses de los trabajadores al presentarse problemas entre éstos y los patrones, con objeto de evitar enfrentamientos que llevasen al país a un desequilibrio político, económico y social.

El gobierno mexicano es el directamente responsable de mantener

el medio ambiente más propicio para que se realicen todas las actividades de orden económico, social, político y cultural que permitan desarrollarse al país. Los medios de los que los gobernantes se valen para mantener el orden son las leyes, las cuales regulan todas y cada una de las distintas actividades que los individuos realizan en forma individual o colectiva en la sociedad.

El gobierno desempeña un papel importante en la sociedad, dentro del cual se encuentra el de alentar a los trabajadores y a los empresarios para comprender la reestructuración en el trabajo, ya que el no hacerlo provocaría crecientes costos sociales.

Es claro que el gobierno debe actuar como catalizador para impulsar y ayudar a los esfuerzos de los trabajadores y empresarios por crear reformas humanizantes y productivas, planteando modificaciones en el trabajo que traigan consigo mejoras a la sociedad en general. Los patrones y trabajadores son los directamente involucrados en los procesos de trabajo que deberán cumplir con objetivos económicos o de lucro, sociales y de servicio. Es claro que de no existir la función del gobierno en las distintas actividades productivas, difícilmente se podría pensar en una sociedad con cierta estabilidad económica, social y política. El gobierno debe estar al servicio de toda la sociedad, entendiendo, entre otros, de los distintos problemas entre patrones y trabajadores, a través

de sus organismos, e impartiendo justicia para todos los que realizamos funciones en la sociedad.

Independientemente de la reducción de los costos y gastos sociales que en un momento dado representarían la capacitación y el adiestramiento para el gobierno, se podría hacer mención de su repercusión social desde el punto de vista productivo; ya que la capacitación y el adiestramiento permitirían lograr un verdadero desarrollo económico al elevar los índices de productividad, este planteamiento lo podemos fundamentar con el "Plan Nacional de Productividad 1984-1988".

En México, sólo se produce más en base a usar más recursos, ha sido difícil suprimir esta actitud y mentalidad, es por eso que podemos afirmar que la capacitación y el adiestramiento son una de las alternativas para lograr los incrementos de productividad que el país demanda, pues en la medida que se eleve la producción con menos o igual cantidad de insumos, se logrará entre otras cosas que los productos se coticen a menor costo, no disminuyendo desde luego su calidad, teniendo en esta forma la posibilidad de competir a nivel internacional.

Es claro que al elevarse la productividad se obtendrán excedentes en la producción, convirtiéndose éstos en excedentes económicos con la posibilidad de canalizarlos mediante nuevas fuentes de tra-

bajo (una de las obligaciones del gobierno) reduciendo así el desempleo y subempleo que se ha venido incrementando en mayor porcentaje desde 1976, independientemente del problema demográfico.

El país, con grandes carencias y problemas, requiere en forma inmediata para su desarrollo contar con mano de obra debidamente entrenada y capacitada en todos los niveles y actividades que se realizan en las distintas empresas.

Entre los sectores (gobierno, empresarios, trabajadores) más interesados en la productividad del país, el más interesado del impacto de la capacitación en las empresas (públicas, privadas, paraestatales) es el gobierno pues éste necesita tener recursos humanos debidamente calificados para obtener mayores resultados reales en productividad, alcanzables y medibles, por tal motivo con esta obligación es necesario establecer mecanismos y métodos que permitan alcanzar los propósitos establecidos en los diversos artículos referentes a la capacitación y el adiestramiento, procurando de esta forma incorporar a la población económicamente activa a las actividades productivas.

México trata de hacer frente a los problemas de productividad, dándole la debida importancia a la capacitación a través de planes y programas de fortalecimiento y reorientación de la misma.

Para poder determinar la trascendencia de la capacitación y el adiestramiento en el gobierno, haremos mención de algunas de las metas y objetivos que el Plan Nacional de Capacitación y Productividad pretende alcanzar en el período 1984-1988:

- Hacer crecer el producto interno bruto (P.I.B.), 5% a un 6% como promedio entre 1984-1988.
- Hacer crecer el empleo de un 3.5% a un 4.0% como promedio entre 1984-1988.
- Entensificar los procesos de capacitación y adiestramiento para pretender incrementar la productividad laboral anual entre el 1.0% y el 2.5%.
- Resolver los desequilibrios entre la oferta y la demanda de la mano de obra calificada, mediante una mejor capacitación y adiestramiento.
- Obtener niveles de utilización de los recursos de la economía para proporcionar la solución de los problemas que se han presentado tales como: la desigualdad social y regional y la insuficiencia de ahorro y divisas.

- Garantizar la distribución equitativa de los mayores niveles de producción entre los factores de producción y las regiones.
- Promover el incremento de la producción de los sectores industriales, comerciales y de servicios en todos y cada uno de sus niveles.
- Incrementar la productividad de las empresas públicas y del sector social.
- Incrementar los niveles de productividad en la administración pública mediante la modernización de las estructuras administrativas y el uso eficiente y oportuno de los recursos del gobierno federal.
- Lograr un equilibrio oportuno entre la oferta y la demanda de la mano de obra calificada en la administración pública centralizada.
- Combatir el desempleo, a través del otorgamiento de becas y formar trabajadores para que puedan incorporarse a las empresas (capacitar para el trabajo).
- Buscar el desarrollo integral de los trabajadores del sector público.

Se supone que para 1988 se tendrán 24 000 000 de personas ocupadas como resultado de intensificar los procesos de capacitación y adiestramiento, apoyando así al Plan Nacional de Desarrollo (P. N.D.).

Se han señalado los beneficios que la capacitación y el adiestramiento trae para el gobierno mexicano, así como los esfuerzos que se han establecido para disminuir los recursos humanos no calificados, ya que éstos constituyen un obstáculo para el incremento de la productividad y la promoción del empleo. Consideramos que aunque las medidas tomadas hasta este momento son buenas, son aún insuficientes para satisfacer la grave deficiencia que estamos viviendo en este momento (crisis económica), por lo que estimamos que tanto las autoridades públicas y los factores de producción deben fortalecer y establecer como política nacional nuevos sistemas de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos dentro de las empresas y en cuanto a los ya existentes, establecer verdaderas medidas de supervisión para comprobar que se estén llevando a cabo de acuerdo a lo establecido en las normas legales.

IV. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Tanto el Contrato de Aprendizaje instituido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la obligación del patrón de impartir capacitación y adiestramiento por mandato constitucional conforme a su Ley Reglamentaria, son fruto de las demandas establecidas por la clase trabajadora mexicana en los distintos momentos históricos.

El mismo dinamismo de la sociedad ha permitido que las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en relación al Contrato de Aprendizaje se hayan venido desarrollando cada vez más, acordes a las demandas y necesidades que la sociedad requiere en materia de trabajo. La capacitación y adiestramiento que hoy se conoce para unos como una obligación y para otros como un derecho, es el resultado de lo que se conoció por 39 largos años como Contrato de Aprendizaje.

No podemos omitir que el Contrato de Aprendizaje representó un antecedente valiosísimo para poder establecer las normas que regularían la capacitación y adiestramiento, pues fueron retomadas las experiencias más relevantes que se presentaron.

El Contrato de Aprendizaje así como la capacitación y adiestramiento ha sido objeto de múltiples y variables críticas en cuanto a la efectividad de los mismos, tomando como parámetro los resultados obtenidos en relación con las metas, objetivos y el espíritu mismo de la Constitución establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970.

Indiscutiblemente un gran abismo en cuanto a lo establecido en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a la capacitación y adiestramiento y el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones XIV y XV, vigente; pese a ésto, existen algunos elementos sustanciales en la capacitación y adiestramiento provenientes del Contrato de Aprendizaje.

No podemos establecer en forma tajante que el Contrato de Aprendizaje no contribuyó a mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora de aquel entonces y del presente. Hay que recordar que el país se encontraba en proceso de consolidación a consecuencia de la Revolución Social de 1910. Fue necesario y vital mejorar las condiciones de la clase trabajadora del país y regular las relaciones obrero-patronales (laborales) a través de una reglamentación pues sólo de esta forma podría darse la posibilidad que el país pudiese tener un desarrollo social, ele

vando así las condiciones de vida de los trabajadores.

Podemos manifestar que tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 y títulos establecidos en la misma (11 títulos), en forma especial, el referente al Contrato de Aprendizaje, si regularon las relaciones obrero-patronales, cumpliendo de una u otra manera su cometido, promoviendo a la vez el desarrollo del Derecho del Trabajo en México. (Ley Federal del Trabajo de 1970).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 218 señala que el Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte y la retribución convenida. El que se obliga a dar las instrucciones en el Contrato de Aprendizaje es el maestro o empleador (patrón). También en la legislación de capacitación y adiestramiento el obligado a ofrecer la capacitación y adiestramiento es el patrón, cabe hacer mención que tanto en el Contrato de Aprendizaje como en la capacitación y adiestramiento, se presenta la obligación del patrón de dar capacitación, así como el que la va a recibir, con la diferencia de que el aprendiz estaba en condiciones desventajosas en relación a las que hoy amparan a los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.

El Contrato de Aprendizaje puede definirse como el contrato por medio del cual el patrono se obliga a iniciar una formación metódica completa en la práctica de un oficio a otra persona, obligándose el aprendiz a trabajar bajo su dirección. En la capacitación y adiestramiento el trabajador es obligado a estar bajo la dirección del patrón dentro y fuera de la empresa; obligación que deja de existir por los motivos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Hasta ahora hemos establecido que el Contrato de Aprendizaje ha sido un pilar fundamental para el desarrollo laboral en materia de capacitación y adiestramiento. Lo anterior no está confirmando de ninguna manera que estemos de acuerdo con las diversas irregularidades que se presentaron en el Contrato de Aprendizaje, pues cabe apuntar que es un derecho de los trabajadores y como tal es un agente de cambio, pero al mismo tiempo hay que estar conscientes de que el mismo es influido por las condiciones sociales, políticas y económicas que operan en ese momento en la sociedad. Tan es así, que cuando no se legisla en forma oportuna y de acuerdo a las necesidades reales de la sociedad, se corre el riesgo de no obtener los objetivos previamente planeados a través de un determinado modelo o sistema, algunos ejemplos se pueden encontrar en el Contrato de Aprendizaje y en la legislación de la capacitación y adiestramiento, mostrando imperfecciones que afectan la operatividad y

efectividad de la instrucción o enseñanza, tanto para los trabajadores como para los patrones.

Se puede determinar que con el Contrato de Aprendizaje se procuró que el aprendiz fuese obteniendo, en forma ordenada, los conocimientos y aptitudes necesarias para el ejercicio de un determinado puesto. Por otro lado, la capacitación y adiestramiento busca precisamente alcanzar los mismos objetivos a través de la formulación correcta de planes y programas.

El objetivo, tanto del Contrato de Aprendizaje como de la capacitación y adiestramiento, es la instrucción o enseñanza que el aprendiz y el trabajador, respectivamente, han de recibir a cambio de los servicios que presten al patrón, con la diferencia de que el aprendiz, al mismo tiempo que aprende, se incorpora a la empresa, poniéndose a la disposición de un patrono y ejecuten los trabajos que éste le encarga a cambio de la enseñanza, como ya se hizo mención, y de una retribución convenida, bien pudo haber sido a favor del patrón por las enseñanzas que de él reciba el trabajador aprendiz o a favor del trabajador por los beneficios que proporcione su trabajo al patrón (en forma general el trabajador percibió una remuneración inadecuada), pues como se puede apreciar en el Artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931,

el legislador no hace la aclaración que la retribución convenida a favor de quién debe ser.

Con base en lo anterior, podemos determinar que el Contrato de Aprendizaje es un contrato de trabajo especial por los fines que persigue, los cuales indiscutiblemente determinarán las características del mismo. En la capacitación y adiestramiento no se presentan las características que simbolizan al Contrato de Aprendizaje, ya que el trabajador se incorpora a las empresas bajo un convenio o contrato bilateral, adquiriendo en forma inmediata obligaciones y derechos análogos a los demás trabajadores, entre los cuales se pueden mencionar entre otros, una remuneración económica que no puede ser inferior a la que marca la Ley Federal del Trabajo y el derecho de ser capacitado y adiestrado.

El trabajador en su derecho de ser capacitado y adiestrado, en comparación con el Contrato de Aprendizaje, no es objeto, hasta cierto punto, de condicionamientos por parte de los patrones ni mucho menos remuneran a los mismos por la instrucción o enseñanza que están obligados a proporcionar.

Podemos decir que la situación de los aprendices en las empresas fue parecida a la establecida para los demás trabajadores, pues la mayor parte de las disposiciones legales aplicables a éstos se asig

nó a los trabajadores aprendices. La Ley Federal del Trabajo vigente no permite tal desigualdad.

En el Contrato de Aprendizaje se prevé que los aprendices pueden ser menores de edad, por tal motivo el Artículo 222 (reducción de jornada) de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece las disposiciones que regularizan al aprendiz cuando es menor de edad. En la Ley Federal del Trabajo de 1970, los artículos 5-1, 22, 23, 26, 173 al 180 regulan a los trabajadores menores de edad, pero en materia de capacitación y adiestramiento no establece ninguna disposición para éstos, es decir, se encuentran en iguales circunstancias que los demás trabajadores. El hecho de que la jornada del aprendiz se sujetara a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso, obedece cuando son menores a que les debería dar el tiempo suficiente para completar su formación práctica con la asistencia a cursos teóricos y de educación general.

Para evitar posibles abusos en el Contrato de Aprendizaje, el legislador estableció como obligación para los patrones y trabajadores, el admitir en cada empresa aprendices en un número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión y oficio, podrá haber un aprendiz; pese a estas disposiciones, los

patrones no las respetaban dando origen a una feroz explotación de menores. Actualmente, los trabajadores tienen derecho a ser capacitados o adiestrados sin que exista amplia oportunidad de abuso por parte del patrón.

El Artículo 223 incisos I y VI de la Ley Federal del Trabajo de 1931, referente al Contrato de Aprendizaje, establece las obligaciones del aprendiz, que a nuestra consideración son más rigurosas que las establecidas en el Artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 224, inciso IV, referente al Contrato de Aprendizaje, como en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 153-T, 153-U y 153-V (emitida en 1978), relativas a la capacitación y adiestramiento, se establece en forma semejante la obligación por parte de los patrones de extender las constancias que acrediten los conocimientos, aptitudes y habilidades que los trabajadores obtuvieran en un tiempo determinado, con la única diferencia de que en el Contrato de Aprendizaje se extiende únicamente a oficios no calificados.

El Artículo 224 inciso I-V de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece las obligaciones del maestro o patrón para con el apren-

diz. La Ley Federal del Trabajo de 1970 también establece sanciones (artículo 132, fracciones XIV y XV) para el patrón que no cumpla con la obligación. Este artículo reglamentario proviene de la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional (apartado A).

En el Artículo 225, incisos I y II del Contrato de Aprendizaje, se fija que el patrón o maestro puede despedir al aprendiz sin responsabilidad cuando éste por ejemplo, tiene la capacidad para el arte u oficio de que se trate. En la capacitación y adiestramiento no existe un artículo que establezca que se puede despedir sin responsabilidad alguna para el patrón al trabajador que demuestre incapacidad en el proceso de instrucción.

En materia de capacitación y adiestramiento la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen el derecho de ejercer las acciones individuales o colectivas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que deriven de la obligación de ser capacitado o adiestrado, pero en ningún otro artículo se establece que el trabajador podrá separarse del trabajo en forma justificada cuando éste no es capacitado o adiestrado, en cambio, en el Contrato de Aprendizaje, en el Artículo 226, se justifica su separación cuando el patrón o maestro no cumplen la obligación establecida en el artículo 224, teniendo el aprendiz el derecho a recibir un mes y medio de indemnización.

El Contrato de Aprendizaje es, por esencia, un contrato de plazo fijo, es decir, el aprendizaje debe alcanzarse dentro de un determinado tiempo. La capacitación y adiestramiento también buscan obtener resultados en un tiempo determinado con la diferencia al Contrato de Aprendizaje, de que ésta se deberá de aplicar las veces que sean necesarias, pues el desarrollo de la sociedad así lo demanda. Las empresas están obligadas a implementar nuevos planes y programas o a modificarlos por lo menos cada 2 años (Artículo 153-H).

Los aprendices de oficio calificados eran examinados cada año o en cualquier tiempo que lo solicitaran, siendo presidido el examen por un representante de peritos de obreros y patrones y un representante que designaba el inspector de trabajo (Art. 227 Ley Federal del Trabajo 1931). En la capacitación y adiestramiento el trabajador debía presentar los exámenes correspondientes a los planes y programas de capacitación y adiestramiento. A los trabajadores que aprobaban el curso se les otorgaban las constancias respectivas no obstante, no siempre aplicaban lo aprendido en su área laboral.

Por otro lado, al terminar el aprendizaje si el empleador sigue ocupando al antiguo aprendiz, automáticamente se crea un contrato de trabajo de tipo común.

El contrato de aprendizaje es indudablemente un contrato especial contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que regula las relaciones entre aprendices y patronos. Decimos que es un contrato especial, puesto que existen ciertas diferencias con los contratos de tipo común. La Ley Federal del Trabajo de 1970 contempla a los trabajadores que realizan trabajos especiales (Artículo 181-353), los cuales a igual que los trabajadores que no realizan deberes especiales tienen el mismo derecho de ser capacitados o adiestrados. Así como a los demás derechos que les otorga la Ley.

Podemos establecer que en la Ley Federal del Trabajo vigente no existen dentro de la misma, contratos especiales que limiten derechos a los trabajadores como fue en el Contrato de Aprendizaje por 39 años.

Hasta ahora se han mencionado las principales congruencias y discrepancias del Contrato de Aprendizaje con la capacitación y el adiestramiento. Existen algunos elementos importantes que el Contrato de Aprendizaje no contempló en su largo período y que hoy están contenidos en la nueva Ley Federal del Trabajo, entre los cuales se pueden mencionar:

- La contemplación de capacitadores externos.

De acuerdo a los requerimientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la constitución de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, por igual número de representantes de los trabajadores y patrones, con la supervisión de las autoridades laborales, para que éstas se integren y funcionen en forma oportuna y normal.

- La constitución de comités de capacitación y adiestramiento formados por patrones, sindicatos y trabajadores libres nacionales, como un resultado de la convocatoria realizada por las instancias laborales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

La capacitación y el adiestramiento son un derecho de los trabajadores, en el Contrato de Aprendizaje se establecen ciertos artículos que regularizan las actividades entre aprendices y patrones, sin que éste establezca una obligación al patrón de enseñar e instruir al aprendiz.

En el Contrato de Aprendizaje no se contempla la posibilidad de la instrucción o enseñanza a través de planes o programas establecidos en empresas donde exista o no contrato colectivo. Otra de las diferencias es que en el Contrato de Aprendizaje no se requiere de requisitos a cumplir por parte de las personas que van a

capacitar o adiestrar a diferencia de la actual capacitación y adiestramiento, también existen requisitos a cumplir en cuanto a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los aprobará o bien, dispondrá que se les hagan las modificaciones pertinentes. Una de las enormes discrepancias es lo referente a las sanciones económicas que se establecen para los patrones o empresas que no cumplan con la obligación de capacitar o adiestrar.

Podemos concluir diciendo que la capacitación y el adiestramiento son el resultado de todo lo que se conoció como Contrato de Aprendizaje, un contrato con enormes deficiencias y lagunas al respecto, pero que sin duda alguna contribuyó a mejorar las relaciones obrero-patronales, derivándose de éste un desarrollo económico y social en general. Consideramos que una de las grandes fallas que se presentaron en el Contrato de Aprendizaje fue la falta de establecimiento de las instancias laborales para que autorizaran, supervisaran y reorientaran las instrucciones y enseñanzas que recibían los aprendices y que emitieran el juicio correspondiente o certificaran que el aprendiz dejaba de ser tal y pasaba a tener una relación laboral normal, evitando así la exagerada explotación de los aprendices.

Si aún de 1970 a 1978 se presentaron serios problemas en la capacitación y el adiestramiento en cuanto a una sistematización para poder implementarlas, es lógico pensar lo importante que pudo haber sido el hecho de que se hubiesen establecido métodos y sistemas al efecto, previa autorización de las autoridades laborales correspondientes.

CONCLUSIONES.

Revisados minuciosamente el espíritu y la letra del Artículo 123 Constitucional, puede entenderse que el propósito del legislador constituyente fue revestir, con normas de derecho, una situación que el movimiento obrero mexicano había venido creando extra-ley para proteger a las clases proletarias del país contra los abusos de los fuertes económica y políticamente, buscando además, convertir ese movimiento en un factor decisivo y eficaz del desenvolvimiento y la elevación de la economía nacional. Como vemos, la condición del legislador constituyente se cumplió al quedar terminada la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto consideramos que el trabajo organizado (clase trabajadora) es ya un factor económico y político de primer orden para el país. Dada la enorme importancia que la capacitación de los trabajadores tiene para el desarrollo del país; su eficaz sistematización y reglamentación debe constituir una preocupación de primer orden, para el gobierno mexicano.

La capacitación obrera debe entenderse como la preparación de individuos para el trabajo calificado; y en función de una efectiva tutela jurídica sobre la materia, debe distinguirse de la capacitación profesional a nivel de estudios avanzados. Es de suma impor

tancia la distinción propuesta dentro de la capacitación obrera en: capacitación en el trabajo y capacitación para el trabajo, ante la diferencia que existe entre una instrucción impartida a cargo de las empresas como consecuencia de una especial relación jurídica laboral que otorga a quienes se capacitan, la calidad de trabajadores con los derechos inherentes a tales, y una instrucción extralaboral impartida a simples alumnos en escuelas de adiestramiento, sin que su presencia en las mismas se derive de una especial relación jurídica con algunas empresas.

La capacitación en el trabajo, formalizada por el Contrato de Aprendizaje, permite una preparación eficiente, metódica y completa para el desempeño de alguna especialidad u oficio, a la altura de las actuales exigencias industriales otorgando a quienes al adiestramiento se someten, la calidad de trabajadores, con las ventajas que de lo anterior se derivan en beneficio tanto de patrones como de trabajadores. Para aprovechar las ventajas que el Contrato de Aprendizaje reporta se requiere actualizar su aplicación mediante una reglamentación eficiente, lo que también sacará a la institución de la situación de "crisis" en que según algunos autores se encuentra. El Contrato de Aprendizaje, que formaliza una relación especial de trabajo, es una institución laboral de especiales modalidades que lo particularizan, pero de ninguna manera lo diferencian del

contrato de trabajo, por lo que dichas modalidades no impiden que la figura se encuadre dentro del marco de los contratos laborales.

La polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje entre las escuelas Alemana y Francesa, en la práctica se desvanece al aceptar ambas teorías que el Contrato de Aprendizaje requiere la forzosa concurrencia de sus elementos esenciales —instrucción y trabajo—, sin importar cuál de éstos sea el elemento preponderante. La capacitación en el trabajo formalizada por el Contrato de Aprendizaje se encuentra tutelada por la Ley Federal del Trabajo vigente de una manera ineficaz e incompleta que no permite aprovechar las ventajas que la aplicación de la institución reporta; y en cuanto a la capacitación para el trabajo, fundamentalmente en manos del gobierno mexicano, representado por los Centros de Capacitación Técnico Industrial, es insuficiente debido al escaso número de centros de adiestramiento establecidos y a la falta de vinculación adecuada de este aspecto de la capacitación obrera con la legislación laboral; por lo que podemos decir que no existe en México una organización, sistematización y tutela efectiva de la capacitación obrera, al no existir una reglamentación que permita combinar las ventajas de la útil y necesaria capacitación en el trabajo mediante contratos de aprendizaje, con la capacitación para el trabajo en escuelas.

En la actual reglamentación del Contrato de Aprendizaje se sigue un criterio anticuado que no garantiza la eficiente y completa capacitación obrera y propicia abusos en la persona de los aprendices, al permitir su contratación dolosa en oficios que no requieran formación profesional alguna.

La concepción tradicional que sobre el Contrato de Aprendizaje tiene la Ley Laboral vigente, se manifiesta ante la ausencia de normas que tiendan a procurar la efectividad de la capacitación de acuerdo a las exigencias naturales. Si bien los contratos colectivos se limitan a seguir a la Ley en su concepción tradicional sobre el Contrato de Aprendizaje, que se traduce en la falta de eficiencia en la aplicación de la institución, encontramos contratos colectivos como el Contrato Ley de la Industria Azucarera y el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, que contienen una regulación sobre el Contrato de Aprendizaje que bien puede servir de ejemplo para la actualización legal del mismo y que verdaderamente permite el aprovechamiento de las ventajas que la institución reporta, la que aún cuando la capacitación y el adiestramiento son una obligación para los empresarios, éstos los benefician siempre y cuando los realicen adecuadamente, conscientes de su importancia, siguiendo los objetivos de los mismos y no considerándolos como una imposición más por parte del gobierno, sino

como una solución más a sus problemas de producción. Dentro del desarrollo de nuestro trabajo tratamos de hacer hincapié en la necesidad que se tiene actualmente de fortalecer la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y en las deficiencias que afrontan, con objeto de lograr una mejoría en el desarrollo de la clase obrera.

La capacitación y el adiestramiento deben considerarse como la obligación y/o el derecho que permite a trabajadores y patrones tener un posible desarrollo en el interior y exterior de una empresa. Es cierto que en la actualidad existen una serie de engaños y abusos por parte de quienes están obligados a capacitar; estimamos que algunos de los culpables del no cumplimiento de lo establecido en el Artículo 123 Constitucional, fracción XIII, son los representantes del patrón o patrones, pues éstos por el hecho de ocupar un cierto cargo dentro de la empresa, suponen conocer todo lo relación a su especialidad, cabe hacer mención, entre otros profesionales, a los administradores y abogados, pues a pesar de que éstos están obligados a cumplir una misión social a raíz de su profesión, mantienen en muchas ocasiones actitudes poco éticas, e incluso anteponen sus intereses personales a los de la empresa, perjudicando tanto los intereses del patrón como los de los trabajadores.

El Licenciado en Administración realiza un papel fundamental en el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar, pues éstos están altamente involucrados en los planes y programas de capacitación, ya que son parte de su trabajo, entre sus múltiples actividades a realizar está la de estudiar, analizar y determinar las posibles ventajas, desventajas y limitaciones de las disposiciones que de la Ley emanan. Determinamos que las causas que impiden cumplir con la obligación, así como establecer verdaderos planes y programas de capacitación y adiestramiento, son la falta de un verdadero conocimiento de lo que es la capacitación y el adiestramiento y de las enormes ventajas que éstos proporcionan a los empresarios. Es necesario que exista una total concientización en los patrones y representantes de los mismos en materia de capacitación y adiestramiento.

Por otro lado, concluimos que los trabajadores son también culpables de que el derecho de ser capacitados y adiestrados no se cumpla en forma correcta, ya que la clase trabajadora en forma general, carece de la inquietud de conocer, estudiar y analizar los derechos que la Constitución y leyes reglamentarias de ésta le otorgan.

En materia de capacitación y adiestramiento los trabajadores mantienen actitudes meramente pasivas, consideramos que la causa, entre otras, es la falta de un cierto conocimiento que le dificulta conocer sus derechos en este sentido. Consideramos que a medida que la clase trabajadora conozca ampliamente sus derechos en materia de capacitación y adiestramiento, así como las posibles repercusiones que de ellos se derivan, tendrán una amplia participación en estas actividades, las que deberán apegarse a los requerimientos de la Ley, con objeto de buscar una solución a la problemática empresarial y social en este aspecto. Consideramos que ya es el momento de que la clase trabajadora despierte y haga valer sus derechos, con base en un amplio conocimiento de los mismos, separando las influencias que podrían sostener que la capacitación y adiestramiento es un instrumento generado para explotar aún más a los trabajadores, incluimos que los trabajadores, por el hecho de ser juez y parte, deberán determinar con base en un pleno conocimiento de lo que es la capacitación y adiestramiento, así como de sus repercusiones, las ventajas y desventajas de los mismos así como las posibles limitaciones al respecto que de la Ley emanan.

Hasta ahora, hemos enunciado algunos aspectos directamente involucrados con el patrón y los trabajadores. También se puede de-

terminar que el legislador e instancias reguladoras en materia de capacitación y adiestramiento contribuyen a la ineficiencia de los planes y programas de lo que realmente debería ser la capacitación y el adiestramiento, pues han omitido aspectos y elementos importantes que orientan a capacitados y capacitadores, originando confusión y libre interpretación de las normas como más convenga a unos y otros. Consideramos que el legislador deberá de hacerse llegar las experiencias que las diversas empresas presentan e implementar las modificaciones necesarias y pertinentes para la correcta consecución de los objetivos que pretenden la capacitación y el adiestramiento.

Por último, concluimos que la capacitación y el adiestramiento contribuyen al desarrollo económico y social del país, pues debemos decir que el motor generador del desarrollo se encuentra en las distintas actividades (valor de las energías humanas, que todos los que integramos la sociedad realizamos en la misma, buscando llevar la productividad como requisito previo para el mejoramiento económico y social), ya que en un país como el nuestro, en donde la población crece más rápido que la producción, es imprescindible que esta última se incremente al máximo, si se quiere mejorar el bienestar individual.

Con lo anterior no estamos afirmando que el hecho de que la capacitación y el adiestramiento ayuden a incrementar la productividad, automáticamente todos los niveles de vida en la sociedad, sino que contribuyen a la realización del individuo.

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

LIBROS

- ARIAS Galicia, Fernando Administración de recursos humanos, México: Trillas, 1982, (2da. ed.), (12a. reimp.).
- BATTAGLIA, Felipe Filosofía del trabajo, Madrid: Revista de Derecho Privado, 1955.
- BOJORQUEZ, Juan de D., Crónica del Constituyente, México: Botas, 1938.
- BEYER Esparza, Jorge Capacitación y adiestramiento en el trabajo, México: Emiprés 1982.
- CALDERON Córdova, Hugo Manual para la administración del proceso de capacitación de personal, México: Limusa, 1982.
- CARRERA Stampa, Manuel Los gremios mexicanos, México: Publicaciones del Archivo General de la Nación, 1958.
- CAVAZOS Flores, Baltazar Ley Federal del Trabajo Formalizada, México: Trillas, 1979. (6a. ed.).
- _____ El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica, México: Jus. 1976.
- CESPEDES, Guillermo América Latina colonial hasta 1650, México: Sepsetentas No. 260, 1976.

- CONGRESO del Trabajo Folleto Hacer valer el derecho al trabajo, México: Congreso del Trabajo, s/f.
- COLL, Tatiana, et.al. Lucha obrera en México, México: Popular de los trabajadores, 1983.
- CORDOVA, Arnaldo La ideología de la Revolución Mexicana, México: Era 1980.
- CRAIG, Robert L., et.al. Manual de entrenamiento y desarrollo de personal, México: Diana, 1971.
- CUE Cánovas, Agustín Historia social y económica de México, 1521-1854, México: Trillas, 1977 (3a. ed., 16a. reimpr.).
- CUEVA, Mario de la Derecho Mexicano del Trabajo, México: Porrúa, 1970, (3a. ed.).
- _____ Derecho Mexicano del Trabajo, México: Porrúa, 1963.
- _____ Derecho Mexicano del Trabajo, México: Porrúa, 1964.
- ESPONDA, Alfredo, Capacitación y adiestramiento; Cómo cumplir y aprovechar la Ley; Tomo I y II, México: Expansión, 1979.
- GILLY, Córdova, et.al. Interpretaciones de la Revolución Mexicana, México: Nueva Imagen, 1980.
- GONZALEZ de la Rosa, Jesús Diseño de una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa, México: INET, 1982, No. 23

- GUERRERO, Euquerio Manual del derecho del trabajo México: Porrúa, 1963, (2a. ed.).
- LOPEZ, Aparicio Alfonso El movimiento obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias. México: Jus. 1952.
- MARLA, Pedro El costo de la vida obrera en México, México: Talleres Gráficos de la Nación, 1942.
- MARROQUIN Quintana, J. Capacitación a trabajadores, México: Gernika, 1978.
- MARTINEZ, Hernández Sergio Ley para la capacitación y el adiestramiento, México: Compañía General de Ediciones, 1979.
- PALACIOS, Román, Luis y Loyola Campos Alicia Evolución del aprendizaje y su reglamentación, México: INET 1978.
- PORTES Gil, Emilio Autobiografía de la Revolución Mexicana, México: Instituto Mexicano de Cultura, 1964.
-
- Algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo, México: Cultura, 1934.
- PARRAS Villegas, Toribio Algunas consideraciones del Contrato de Aprendizaje, México: Porrúa, 1966.
- REMOLINA Roqueñí, Felipe, y Suárez Guona Enrique México a través de los informes presidenciales, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de la Presidencia, 1976, Tomo XIV.

- RODALL, Ocegüera Agustín Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, México: Porrúa, 1970.
- ROVAIX, Pastor Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México: Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios de la Revolución, 1959 (2a. ed.).
- SILICEO, Alfonso Capacitación y desarrollo de personal, México: Limusa 1983 (2a. ed. 1a. reimp.)
- TENA Morales, Adolfo Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento, México: Coparmex, 1981 (3a. ed.).
- TENA Ramírez, Felipe Leyes fundamentales de México 1808-1971, México: Porrúa 1971 (4a. ed.).
- TRUEBA Urbina, Alberto Nuevo Artículo 123, México: Porrúa, 1967, (2a. ed.).
- VALENCIA Aguirre, José A. Evaluación de la capacitación, México: INET, 1982, No. 16
- VIDART Novo, Gabriel, Capacitación y adiestramiento en el proceso de trabajo, México: INET, 1978.
-
- Evolución de la capacitación, México: INET, 1982.

LEYES

Código Civil 1870-1884, Contratos de obra o prestación de servicios, México: Librería Teocalli.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Porrúa, 1984 (65a. ed.).

Ley Federal del Trabajo de 1970. México: Porrúa, 1984 (51a. ed.).

Ley Federal del Trabajo 1980. México: Librería Teocalli, 1980 (8a. ed.).

RABASA Emilio O.
y Caballero, Gloria

MEXICANO, esta es tu Constitución, México: Cámara de Diputados, 1982 (4a. ed.).

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México: Porrúa, 1984 (51a. ed.).

DIARIOS OFICIALES

Martes 10. de marzo de 1977. México: Secretaría de Gobernación.

Lunes 9 de enero de 1978. México: Secretaría de Gobernación.

Viernes 28 de abril de 1978. México: Secretaría de Gobernación.

Lunes 8 de mayo de 1978, México: Secretaría de Gobernación.

Jueves 24 de mayo de 1979. México: Secretaría de Gobernación.

Viernes 5 de octubre de 1979. México: Secretaría de Gobernación.

Viernes 10 de agosto de 1984, Tomo CCCLXXII, No. 30. México: Secretaría de Gobernación.

Miércoles 22 de agosto de 1984, Tomo CCCLXXV, No. 38, México: Secretaría de Gobernación.

REVISTAS

ARELLANO García, Carlos

"El contrato de trabajo para la formación profesional", Revista Mexicana del Trabajo, México: S.T.P.S., 1966.

BELSASSO, Guido

"La productividad en México". Revista Mexicana de Trabajo, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Enero-marzo de 1981, Tomo IV, No. 1.

ESPONDA de Torres, Blanca

"Pascual Ortiz Rubio y la Primera Ley Federal del Trabajo", Revista Mexicana de Trabajo, México: S.T.P.S., Abril-junio de 1981, Tomo IV, No. 2.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, "Ley Federal del Trabajo de 1931: Texto completo expedido el 18 de agosto de 1931". Revista Mexicana de Trabajo, México: S.T.P.S., Abril-junio de 1981, Tomo IV, No. 2.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Los que y por qué de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores", Revista UCECA, México: S.T.P.S., 1981, No. 1.

SOLARES Mendiola, Manuel

"La productividad y el desarrollo económico", Revista Mexicana de Trabajo, México: S.T.P.S., Enero-marzo de 1981, Tomo IV, No. 1.

SUAREZ Gaona, Enrique

"Ley Federal del Trabajo de 1931; contexto histórico", Revista Mexicana de Trabajo, México: S.T.P.S., abril-junio de 1981, Tomo IV, No. 2.

FOLLETOS

Congreso del Trabajo. Folleto:
El trabajador y la ley, México:
Congreso del Trabajo, No. 2,
s/f.

Cogreso del Trabajo, Folleto:
Tiempo de trabajo, México: Con-
greso del Trabajo, No. 6, s/f

Secretaría de Trabajo y Previsión
Social. Folleto: los qué y porqués
de la capacitación y el adiestramien-
to de los trabajadores, México:
Popular de los trabajadores, 1981,
(2a. ed.).