



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

**MARCO POLITICO - ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIONALIZACION
DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA EDUCACION**

T E S I S

Que para obtener el título de:
**LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA**

(ESPECIALIDAD ADMINISTRACION PUBLICA)

P r e s e n t a :
GLORIA RAMIREZ HERNANDEZ

México, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

1

I. PROCESO DE EMERGENCIA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA EDUCACION

- 1.1. SITUACION ECONOMICA 18
- 1.2. SITUACION DE LA MANO DE OBRA 23
- 2. POLITICAS EDUCATIVAS
- 2.1. EL PERFIL ESCOLAR DE LOS TRABAJADORES 31
- 2.2. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN EL DESARROLLO DE LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES 36

II. NIVELES DE PARTICIPACION EN LA FUNCION EDUCATIVA DE LOS TRABAJADORES

- 1. EL ESTADO 81
- 2. LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES 90
- 3. LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES 98
- 4. LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA 138

III. INSTRUMENTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES

- 1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS 165
- 2. FORMACION PROFESIONAL Y RELACION CONTRACTUAL 173
- 3. ¿EXISTE UNA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS? 186

4.	APARATO ADMINISTRATIVO DE LA EDUCACION	195
5.	CONTENIDO DE LA EDUCACION -PLANES Y PROGRAMAS	211
6.	¿PROMOCION O PRODUCTIVIDAD?	217
7.	CONDICIONES DE TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL	227
8.	CULTURA OBRERA Y FORMACION PROFESIONAL	235

CONCLUSIONES 248

ANEXOS 267

BIBLIOGRAFIA 312

MARCO POLITICO ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA EDUCACION

INTRODUCCION.

El desarrollo de la ciencia y la técnica el crecimiento demográfico, la elevación del nivel escolar de la población, los problemas de grupos marginados, la concentración del poder económico y político, el problema del empleo, la inflación, la generalización del fenómeno de migración regional e internacional, la dependencia económica, tecnológica y cultural, y demás aspectos que forman parte de la dinámica de la sociedad mexicana contemporánea contribuyen a la creación de modalidades educativas diferentes de las estructuras tradicionales o bien, a la renovación de éstas.

En este marco, la educación permanente y la educación de adultos conocen un cierto auge. Educación permanente como un concepto global de educación que corresponde al conjunto de políticas educativas destinadas a la infancia, la adolescencia y a los adultos, sin que éstas obedezcan a períodos de tiempo determinados y cuyo fin es lograr el desarrollo integral del hombre. La educación o formación de adultos -y aquí, emplearemos "educación" y "formación" como sinónimos- es el conjunto de procedimientos educativos organizados para las personas con

sideradas como adultos en una sociedad.

La educación de adultos comprende prácticas muy diferentes que pueden ser clasificadas según diversos criterios, en este estudio, retomamos dos principalmente: el primero de acuerdo al tipo y contenido de la formación, y se clasifica en: formación profesional, formación general y formación sindical (clasificación de la Organización Internacional del Trabajo de 1973); el segundo es la distinción entre los responsables de la formación, es decir, aquellos que la administran y la imparten, y entre los dife. entes públicos a los que se destina.

Unicamente una parte de la formación de adultos es asumida por el Estado, esta formación al ser implantada por las diferentes fuerzas sociales no presenta una estructura unitaria, su práctica es segmentaria y obedece a objetivos y funciones diferentes, según quien ejerza su gestión.

En el curso de estos últimos años asistimos a un proceso de institucionalización de la educación para adultos, y dentro de este vasto campo, la formación destinada a los trabajadores deja de ser (al menos en teoría) un lujo o privilegio que el adulto-trabajador, puede permitirse si renuncia a su tiempo libre (o de descanso).

Al hablar de "Trabajador" es necesario hacer una precisión de orden terminológico, nos referiremos con este término únicamente a los trabajadores de las categorías más bajas de la escala ocupacional: trabajadores de calificación elemental, manuales, empleados de oficina sin calificación.

La institucionalización del derecho de los trabajadores

a la educación es más bien el fruto de un proceso global que comienza a diseñarse desde las primeras luchas del movimiento obrero, pero que ante las exigencias del desarrollo económico y social en los últimos años se acelera este proceso hasta dar lugar al reconocimiento de los trabajadores a la educación.

Concebimos el derecho de los trabajadores a la educación como ... "el reconocimiento de la obligación del Estado para promover la educación de los trabajadores, que se acompaña de la obligación de parte de los empresarios de proporcionar las condiciones necesarias para su realización. En esta perspectiva la formación se convierte en un medio para combatir todo aquello que pueda poner en peligro el derecho al trabajo"... (1)

En 1978 el Legislador consagra en la Constitución Política el derecho de los trabajadores a *la capacitación y adiestramiento* -aquí nosotros preferimos emplear el término de *formación profesional* para designar este tipo de formación-, como un derecho social de los trabajadores e introduce las disposiciones reglamentarias de este nuevo derecho en la Ley Federal del Trabajo.

La formación de los trabajadores deviene una obligación nacional, pero eso no significa que el Estado organice directamente la formación de los trabajadores; al contrario, veremos como el Estado responsabiliza en gran parte a la empresa de esta tarea. Sin embargo tiene la función de dar una estructuración a la formación de los trabajadores y es a través de la administración pública que se van a instrumentar los me

dios y mecanismos del sistema nacional de formación profesional.

Institucionalización del derecho de los trabajadores a la educación que tiene en México características particulares. Se habla no sólo del reconocimiento a la formación profesional (forma de preparación o perfeccionamiento de una actividad profesional, sea que se trate del desarrollo técnico, de la práctica, la transmisión de valores o de comportamientos sociales)⁽²⁾, sino se habla del acceso a los diferentes tipos de formación para los trabajadores: formación sindical, formación general, formación inicial (escolar).

Confusión de conceptos que no es gratuita, por una parte la formación profesional surge como producto de necesidades mal definidas, como respuesta a las exigencias del aparato productivo y como un medio de promoción social. Dicha confusión se traduce al principio por la ausencia de definiciones claras y precisas⁽³⁾.

La formación pasa a ser un tema de atención de los diferentes interlocutores sociales y un punto de negociación, de esta forma se convierte en un instrumento al que cada interlocutor le atribuye diferentes funciones e intenta adecuar a sus propios proyectos.

Adquirir formación profesional que el trabajador pueda utilizar en su empleo se convierte en un derecho reconocido a los trabajadores. ¿Porque entonces hablamos del acceso de los trabajadores a la educación en un sentido tan amplio?.

Justificamos nuestra intención en la práctica cotidiana

de la formación de los trabajadores, cuya naturaleza exige una formación que supere el mero cuadro técnico-profesional ... "Formación profesional, formación sindical, formación obrera, formación permanente son dimensiones muy importantes en el proyecto político global de los trabajadores. La opción por la autonomía o por la integración de estos aspectos diferentes de la formación no puede ser abstracta; debe estar vinculada a las condiciones particulares de la organización del trabajo, de la participación de los trabajadores y de la legislación del país" ... (4).

Sin embargo, la realidad es otra, la educación que recibe el trabajador está segmentada, desvinculada de las condiciones de trabajo o bien se encuentra confinada a una mera formación de tipo técnico profesional dirigida más al puesto de trabajo que al trabajador mismo, y en este sentido se trata de formación profesional. Nuestra perspectiva es otra. Consideramos que la formación de los trabajadores ... "esta ligada a los problemas políticos, económicos, nacionales e internacionales, a la organización del trabajo y a las condiciones del trabajo y no solamente a la formación profesional" ... (5).

En el curso de este trabajo veremos si el reciente derecho a la formación profesional permite o no trascender de ese marco técnico-profesional a otros campos de formación del trabajador, aunque de hecho, es imposible limitar cada campo, por ejemplo la política de formación profesional requiere de una política de alfabetización o actualización de conocimien-

tos para poder desarrollarse, de lo contrario la política de formación sólo servirá para poner de manifiesto la insuficiencia educativa de los trabajadores, su débil preparación e incapacidad para poder continuar con actividades de formación más complejas que exijan un mínimo de conocimientos de base.

En cuanto a sus alcances, la política de formación profesional comprende exclusivamente a los trabajadores de la industria y particularmente a los que se encuentran organizados y se rigen por contrato colectivo de trabajo.

La implantación de una política de formación marca un giro en las condiciones y acciones de formación de los trabajadores. El movimiento sindical al progresar hacia formas más avanzadas de organización se apoya cada vez más en la formación de sus miembros "...desde el punto de vista político el movimiento obrero plantea siempre el problema de la formación en el marco de sus luchas globales, que van más allá de sus reivindicaciones ligadas sólo a los salarios. La determinación de los salarios y las condiciones de trabajo, la participación directa en la gestión de la sociedad, la autogestión en las fábricas (actividades todas que corresponden a momentos diferentes en las luchas del movimiento obrero) implican también tareas de formación" ... (6).

En este marco, la implantación de disposiciones relativas a la formación de los trabajadores nos permite adelantar dos problemas: primero, resolver cuál ha sido el papel del movimiento sindical en el proceso de emergencia e institucionalización del derecho de los trabajadores a la educación; y segun

do, resolver si el movimiento sindical se enfrenta a un nuevo derecho en condiciones en las cuales puede elaborar su propio proyecto de formación. Por todo esto concretizaremos nuestro análisis en el estudio de una central sindical.

Estas cuestiones nos llevarán probablemente a precisar si, efectivamente el movimiento sindical ha marginado el problema educativo de los trabajadores y si, la Confederación de Trabajadores de México en el marco político-administrativo de la formación ha asimismo relegado el proyecto educativo de los trabajadores o si lo sigue considerando.

Para responder es necesario conocer la posición del movimiento sindical ante las posibilidades de formación que se le presentan. Si existe efectivamente un derecho a la formación ¿a qué tipo de formación tiene acceso el trabajador?.

Este estudio analiza la posición de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en el proceso de institucionalización del derecho de los trabajadores a la educación, es decir, ante el problema del acceso de los trabajadores a la educación-elección que obedece al papel que la CTM juega, en el proceso de emergencia de la nueva legislación, en el que esta central actúa como portavoz del sindicalismo oficial.

La nueva política de formación surge en un momento de crisis económica y social del país, la estrategia adoptada por el Gobierno en los inicios de los años sesenta provoca fuertes contradicciones en la sociedad. Las transformaciones tecnológicas exigen una mano de obra calificada mientras que el número de personas al margen del sistema escolar no deja de aumen-

tar, a pesar de la elevación del nivel escolar de la población. Estos factores propician la implantación de un sistema nacional de formación profesional.

Al analizar el contexto y la coyuntura en las que se inscriben las políticas de formación de los trabajadores a partir de los años sesenta, presentamos un bosquejo de la situación de la mano de obra y el perfil escolar de los trabajadores, con el objetivo de conocer las características de la mano de obra y el alcance de una política de formación.

La evolución de diferentes experiencias realizadas en el campo de la formación de los trabajadores nos sirve por una parte, para conocer cuál es el papel de la administración pública al llevar a cabo las políticas educativas de los trabajadores; y por la otra para analizar el papel de los interlocutores sociales en el proceso de institucionalización del derecho de los trabajadores a la educación.

El análisis del Estado en tanto que administrador de la función pública educativa y los niveles de participación de las organizaciones que coadyuvan en la educación de los trabajadores van a determinar las pautas de acción de la administración pública en esta área.

El sistema público educativo cumple distintas funciones que de una manera esquemática y simple podemos señalar como: la función económica donde se realiza el proceso de adaptación del individuo a la sociedad por medio de su capacitación productiva ... "en el marco de una división del trabajo preexistente; y también, la producción y la transmisión del saber cien

tífico"... (7), la función política en tanto que es instrumento de dominación o de alianza de clases; la función ideológica ... "proporcionando la base de comprensión y aceptación de la sociedad y de su historia; y finalmente contribuye en los mecanismos de formación de la personalidad, que no pueden reducirse a la mera socialización ideológica o a la creación de hábitos de aceptación de la autoridad"... (8)

La forma de inserción de los aparatos educativos en las formaciones sociales dependerá del tipo de política que adopta el Estado.

La educación que imparte el Estado es un servicio público que se sujeta a los principios establecidos en el artículo 3º Constitucional, de esta manera la educación que imparta el Estado tendrá como finalidad;

- favorecer el desarrollo de la personalidad del individuo.
- fortalecer la creación de un Estado Nacional.
- propiciar el desarrollo de la ciencia y la técnica.
- resguardar la cultura nacional.
- enaltecer determinados valores como solidaridad, unidad, etc.

Para esto el sistema educativo pretende dotarse de una estructura que permita al educando incorporarse en cualquier momento a la vida económica, aunque de hecho el sistema educativo nacional se sigue caracterizando por su rigidez.

En las declaraciones, la formación de los trabajadores para el Estado esta ligada al desarrollo del país, al problema

del empleo y al problema de la productividad. El Estado investido de su papel de arbitro promueve la formación profesional y favorece la aplicación de una política de formación de acuerdo a su proyecto político.

El Estado legitima su acción a través de una política educativa económica que ... "enriquece la cultura de amplios sectores de la población, asegura la unidad nacional y contribuye al desarrollo económico del país"... (9)

Para los empresarios la formación de los trabajadores en un instrumento para aumentar la productividad, para adaptar a los trabajadores a los cambios tecnológicos y para integrarlos a la empresa.

CTM, por su parte, reivindica las nuevas disposiciones legislativas sobre formación profesional como "una conquista del movimiento obrero", y comparte la idea de que la formación es indispensable para aumentar la productividad. Su formación sindical ocupa una atención prioritaria en sus proyectos educativos y se inscribe en una concepción de educación que favorece el desarrollo integral del trabajador.

En el seno de la Comisión Nacional Tripartita la formación se convierte en un tema de discusión y negociación, del cual nace el espacio jurídico de la formación profesional en México.

El legislador establece la obligación patronal de proporcionar formación profesional a los trabajadores, en consecuencia el derecho de todo trabajador a recibir una formación dentro de las horas de trabajo.

El sistema nacional de formación profesional que nace a partir de estas disposiciones se establece como un sistema "abierto al cambio", esto es, dejando en la "intención" de los interlocutores la posibilidad de extender o limitar sus alcances.

El aparato administrativo de la formación de los trabajadores pasa del modesto lugar en que estaba confinado en la administración pública a ocupar un lugar estratégico en la política laboral del Estado. Un cúmulo de funciones, medios y atribuciones se ponen a su disposición, pero como toda institución, su funcionamiento depende no sólo de cuestiones técnico-organizativas sino, políticas.

METODOLOGIA:

Para el desarrollo del trabajo utilizamos 3 tipos de documentos:

1. Fuentes Legislativas.
2. Bibliografía complementaria
3. Prensa sindical: CETEME y publicaciones de la CTM.

1. Fuentes Legislativas:

Disposiciones legislativas sobre la educación de los trabajadores: las reformas a la constitución y a la Ley Federal del Trabajo para incorporar el derecho de los trabajadores a la formación profesional, incluidos los debates en las cámaras.

2. Bibliografía complementaria:

Fuente de información considerada de "segunda mano", pero muy valiosa dada la multiplicación de investigaciones sobre formación profesional en los últimos tres años.

Para el estudio del contexto económico y social estudiamos a diversos autores, a los cuales hacemos referencia en la bibliografía.

3. Prensa sindical: CETEME y publicaciones de la CTM.

Nuestra intención inicial era dar prioridad a la prensa sindical como fuente a investigar, pero la lectura atenta de CETEME mostró que no podía ser la única fuente porque los artículos que tratan sobre la formación de los trabajadores se refieren fundamentalmente a la formación sindical y en algunas ocasiones son poco elaborados en razón de su carácter meramente informativo.

Como primer paso definimos la muestra de los artículos a analizar, para lo cual estudiamos CETEME durante un período de 9 años y medio (del 3 de enero de 1970 al 30 de junio de 1979) y analizamos sus artículos de primera plana relativos a educación (en un amplio sentido), desde declaraciones de los dirigentes hasta convocatorias para seminarios, cursos o asambleas de "Educación Obrera", o cuestiones relacionadas con el sistema educativo en general.

Primera etapa que nos condujo a determinar la muestra de

trabajo en un período de dos años y medio (del 8 de enero de 1977 al 30 de junio de 1979), pero aquí preferimos todas las páginas del período sindical.

En los años anteriores los artículos sobre formación de los trabajadores se centraron casi exclusivamente a la "educación obrera", pero desde 1977 CETEME aumenta su interés por el conjunto de la formación de los trabajadores (hecho que coincide con el apoyo gubernamental a las acciones destinadas a la formación profesional).

El material de trabajo suman alrededor de 200 artículos que se refieren a la educación de los trabajadores. La mayoría, son informes o reportajes sobre cursos, seminarios y asambleas de "Educación Obrera" organizados por el Instituto de Educación Obrera de la CTM, aunque algunos artículos son material de fondo. Este material permite seguir el proceso de emergencia y aplicación de la nueva política de formación, así como, el desarrollo de la actividad de CTM en el campo de la formación de los trabajadores.

CETEME "Voz del Proletariado al Servicio de la Patria" es un periódico semanal, fundado por Fidel Velázquez en 1950, quien desde entonces es su Director General; el cargo de Director del periódico lo han ocupado diferentes personas e Ignacio Zúñiga desde 1974.

CETEME se crea para ... "informar y orientar a la clase trabajadora cetemista de la República sobre los diversos aspectos de la lucha permanente de los trabajadores por alcan-

zar sus mejores propósitos de justicia social"... (10).

Filiberto García Briseño (colaborador de CETEME) señala que la idea de crear un órgano de prensa obrera cristalizó en el momento en que Fidel Velázquez realizaba una gira de propaganda en Piedras Negras, Coahuila, ... "cuando un camarada pronunció un discurso inspirado en el último editorial de "El Dirigente" periódico obrero que señaló el gran valor de la prensa, por modesta que sea o se le suponga, la conciencia que despierta en las causas justas y las finalidades de propósitos que llena" ... "Así fué como el 1º de julio de 1950 salió a luz pública el primer número de los que en un principio fué quincenal y que originalmente fué C.T.M."... (11)

Actualmente CETEME es un periódico semanal que aparece los sábados.

En 1970 CETEME considera a la prensa obrera como ... "un importante instrumento de movilización, educación y organización de las amplias masas trabajadoras"... asimismo ... "como un factor muy importante para mantener la unidad de acción de los trabajadores y para mantener el espíritu de lucha revolucionaria de los mismos, para el mejor logro de sus aspiraciones, además de que sirve para dar a conocer los acontecimientos significativos del pasado del proletariado mexicano principalmente para la juventud trabajadora para que ésta sepa de lo que fueron capaces sus antecesores que con su sangre y sus muchos sacrificios han hecho posible la buena y mejor situación que guardan actualmente los trabajadores y que aquellos no alcanzaron a disfrutar"... (12).

CETEME sostiene que como prensa obrera ... "es el medio más eficaz e importante de popularizar los resultados de los Congresos y Consejos Estatales y los de carácter Estatal, Regional o Municipal de las organizaciones sindicales, así como los actos de carácter público y lo más (sic) fundamental para el proletariado, como es el conocimiento estricto de las leyes del trabajo, medios para enfocar la lucha obrero-patronal y métodos a emplear de acuerdo con las leyes laborales..." (13)

CETEME se identifica como el órgano ... "defensor de la clase trabajadora y propagador de los principios de la Unidad de Acción, en la base y en la organización"... y ... "consigna la lucha constante de la CTM por lograr una reforma integral o cuando menos fundamental del artículo 123"... (14).

Este estudio no contempla el papel de las mass media en la educación o formación sindical, sin embargo, es importante destacar como CETEME se convierte en un excelente instrumento de formación sindical, hecho que no ha pasado desapercibido por sus dirigentes, "... la prensa es uno de los educadores menos costosos y uno de los cuales su poder de penetración es de los más grandes"... (15).

Para complementar esta fuente utilizamos algunas publicaciones de la CTM que incluimos en la bibliografía.

NOTAS BIBLIOGRAFIAS

INTRODUCCION

(1) David Marcel

Curso del "Diplome d'Etudes Approfondies": *Les travailleurs et leur education dans le monde* Université de París 1, 1978.

(2) Ibid

(3) *Rapport Mexicain*. Notas preliminares de un estudio internacional comparativo bajo la Dirección de Marcel David. ISST, París 1979.

(4) Gelpi Ettore

"La formación como un proyecto de los trabajadores", en *Educación y clase obrera*, Carlos Biasutto (compilador), ed. Nueva Imagen México, 1978, p.138.

(5) Ibid.

(6) Id.

(7) Gallegos Carlos

La educación superior en México, 1970-1976. Dominación y Universidad, investigación en curso. Documento Inédito. 1981.

(8) Labarca Guillermo (compilador)

Economía política de la educación Ed. Nueva Imagen, México 1980, p.18.

(9) Latapi Pablo

"La reconciliación de los jóvenes" marcó el paso de la educación en el echeverrismo". *Proceso* No.168, 2 de enero 1980, p.36

(10) CETEME 4-Julio-1970, p.6

(11) García Briseño Filiberto
CETEME 2-Julio-1977, p.6

(12) CETEME 4-Julio-1970

(13) Ibid.

(14) Id.

(15) Peterson, Jenson et Rivers

"The mass media and moder society", Holt Renehart and Wilson inc, New York, 1965, p.259.

I. PROCESO DE EMERGENCIA DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA EDUCACION.

1. CARACTERISTICAS DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DEL PAIS;

1.1. SITUACION ECONOMICA.

Desde principios de la década de los sesenta se comienzan a diseñar políticas educativas dirigidas a los trabajadores con la intención de relacionar contenidos y métodos educativos con la producción.

Para los años setenta la implantación de una política de formación profesional destinada a los trabajadores se establece en un momento de crisis económica y social, como respuesta al avance tecnológico del aparato productivo y como medio para canalizar ciertas demandas de los trabajadores.

El proceso de emergencia de la nueva legislación en materia de *formación profesional*, no puede comprenderse sin inscribirlo en el marco de un análisis -somero, de la vida económica y social del país, en el curso de los últimos años.

A partir de los años cuarenta el país vive una industrialización acelerada, ... "centrada en el mercado interno, sobre la base de la sustitución de importaciones de bienes de consu-

mo no duradero, primero, y de bienes de consumo duradero y bienes intermedios después de 1955... (1)

En los sesenta la economía crece a un ritmo anual del 6%; e inclusive 9% si nos atenemos al desarrollo industrial. Este período conocido bajo el nombre de "desarrollo estabilizador", es un momento de relativa estabilidad en el crecimiento, donde la tasa de inflación se mantiene constante entre 3 y 4% anual, y la paridad monetaria se mantiene fija después de 1954. Esta estabilidad que en lo político se traduce en un momento de relativa paz social (2).

Sin embargo, en este proceso de crecimiento se gestan al interior fuertes contradicciones en la sociedad, Clark Reynolds cita las siguientes:

- a) Tasa de desempleo elevada y creciente, originada en el incremento de la productividad agrícola y manufacturera, en el rápido crecimiento demográfico experimentado desde los años cuarenta, la urbanización masiva y la creciente participación femenina en la fuerza de trabajo.
- b) Presión creciente a favor de la repartición de tierras, debida al estancamiento del ingreso rural, la concentración de la tierra en granjas comerciales a expensas de los pequeños terratenientes y promesas incumplidas de la reforma agraria.

- c) Deterioro de la distribución del ingreso, debido al crecimiento desproporcionado de los ingresos más altos, combinado con el creciente resentimiento por la brecha que separa a ricos y pobres.
- d) Presiones en pro de aumentos salariales, que cada vez resultaban más difíciles de afrontar por los medios tradicionales tales como la cooptación de los líderes sindicales y el encarcelamiento de los disidentes.
- e) Déficit comercial crónico y creciente, financiado por la dependencia creciente del capital externo, por una balanza de turismo positiva pero declinante, y los "errores y omisiones" (corrientes de capital y transacciones relacionadas no identificadas).
- f) Base anémica de ingresos del sector público, dadas las demandas grandes y crecientes de gastos corrientes y de capital del Gobierno, provocadas por el rápido crecimiento demográfico, la urbanización y el desarrollo⁽³⁾.

Todos estos aspectos ponen de manifiesto la debilidad del modelo económico adoptado, cuya base es un desarrollo desigual y el agravamiento de los desequilibrios estructurales: ... "reconcentración del ingreso, acentuación de las diferencias de productividad intersectoriales e intrasectoriales, déficit público y comercial creciente que entrañan el endeudamiento externo y la corriente de inversiones extranjeras igualmente creciente" ...⁽⁴⁾.

En este marco aumentan las tensiones sociales, lo que se traduce en la falta de participación de la mayoría de la población en los frutos del crecimiento y llega a culminar con la represión del movimiento estudiantil de 1968, que marca también la pérdida de legitimidad de la fracción en el poder.

En 1970 al cambio de administración del Gobierno, el país se enfrenta no sólo a la crisis interna del modelo estabilizador, sino a la crisis internacional reflejo de la instauración de una nueva división del trabajo, ... "que opera bajo el control del gran capital internacional. Esta reestructuración implica evidentemente una nueva definición del "lugar" de diversas formaciones sociales en la economía mundial y de los términos de dependencia"... (5)

A partir de 1973 aparecen fuertes presiones inflacionistas. Entre 1970 y 1972 la tasa de variación de los precios internos es de 5 y 5,4% respectivamente, en 1973 pasa a 12,1%, elevándose en 1974 hasta 23,7%.

Las tasas anuales de inflación, a partir de 1973 van de 15 a 25%; de diciembre de 1975 a diciembre de 1976 la tasa de inflación es de 27,2% (6).

Y si bien el gasto público pasa en 1970 del 23,6% del Producto Interno Bruto al 36,6% en 1975, es debido a un déficit público creciente que va de 13 200 millones de pesos en 1971 a 124 millones en 1976 (7).

Ante la imposibilidad de superar las contradicciones internas, el grupo gobernante se ve obligado a recurrir al endeudamiento externo para financiar sus programas de inversión. La deuda pública pasa así de 4 500 millones de dólares en 1970 a 19 600 millones de dólares en 1976⁽⁸⁾.

La agricultura del país sufre también las consecuencias de la crisis económica, lo que se traduce en el fin de la autosuficiencia alimenticia, puesto que el país se ve obligado a importar productos alimenticios básicos, por las limitaciones de una producción incapaz de atender una demanda en aumento creciente.

Todos estos problemas ligados a la crisis internacional llevan al país a una crisis económica y social que emerge en 1976.

La estabilidad monetaria constituye uno de los elementos más prominentes del "desarrollo estabilizador". La ruptura de ese modelo encuentra su expresión más pura en la devaluación de 1976⁽⁹⁾.

En este contexto, la falta de una política del empleo es notable, las demandas obreras son principalmente de tipo económico. Ante los problemas del empleo, salario, poder de compra y de las condiciones de trabajo, las organizaciones obreras dejan en segundo lugar el problema de la formación.

1.2. SITUACION DE LA MANO DE OBRA.

Como hemos señalado, a pesar del desarrollo económico de los años sesenta, la población y particularmente la población activa afrontan diferentes problemas que se han agudizado en los últimos años.

Con una tasa de crecimiento anual de 3,5%, la población mexicana cuenta en 1970 con 48 225 238 habitantes, de los cuales 56,4% son menores de 20 años. En esta misma época la población económicamente activa (PEA) se compone de 12 905 540 personas, o sea 26,9% (cifra que precisaremos posteriormente). Porcentaje que tiende a disminuir a medida que rejuvenece la población (en 1960 la PEA es de 34,4%)⁽¹⁰⁾.

El problema del empleo concierne a una mayoría de la población activa. El desempleo "declarado", es decir, el que aparece en el censo -seguramente lejos de cifras reales es de 185 080 personas en 1960; y de 485 187 en 1970⁽¹¹⁾.

Sin embargo, el problema más grave del país es el subempleo, en 1970 se considera que 45% de la PEA está subempleada, es decir, 5,8 millones de personas aproximadamente⁽¹²⁾.

Se considera subempleada a la persona que obtiene ingresos inferiores al salario mínimo y también a aquella que declara ayudar a la familia sin remuneración.

Todo indica, que el subempleo de la mano de obra se ha agravado en las últimas décadas y que las tendencias para

el futuro inmediato anuncian deterioro de la situación debido a la expansión demográfica y al comienzo de una fase de desarrollo cuya racionalidad exige: constantes innovaciones tecnológicas y la industrialización de alta intensidad de capital.

La estructura ocupacional, es decir, la forma en que esta distribuida la PEA por sectores y por ramas de actividad, se ha modificado. El número de personas dedicadas a actividades agropecuarias pasa de 54,2% en 1960 a 39,4% en 1970; en el sector secundario se observa un desplazamiento notable, aproximadamente de 19% en 1960 a 22,9% en 1970⁽¹³⁾, sin que esto quiera decir que la industria se haya caracterizado por su dinamismo. Al contrario, destaca la incapacidad de este sector de crecer con la rapidez que exige el incremento demográfico para absorber mayor contingentes de mano de obra. Por otra parte, la elevada participación del sector terciario contrasta con el grado del desarrollo del país, sector cuyo crecimiento puede obedecer primordialmente a la proliferación de intermediarios y de otras formas de desempleo disfrazado (de 13,5% en 1960 a 19,8% en 1970)⁽¹⁴⁾.

Dado que este estudio se consagra únicamente a los trabajadores de la industria (cf. capítulo II), es necesario, conocer las características de este sector; situar el marco en el cual una política de formación es viable o no y subrayar hasta que punto las características del sector industrial son consideradas en el proyecto de formación para/y de los trabajado

res. Todo esto, nos permitirá analizar los alcances y las limitaciones de una política de formación profesional.

De acuerdo al IX Censo Industrial de 1970, en el sector secundario trabajan 1 520 661 personas de las cuales hay: 1 105 177 obreros, 271 910 empleados y 143 574 personas que trabajan sin percibir sueldos o salarios⁽¹⁵⁾.

Personas que trabajan sin recibir sueldos o salarios son ... "los propietarios y asociados, los familiares de éstos y a cualquier otra clase de personal, por ejemplo los "meritorios" que están prestando servicios en los establecimientos"...⁽¹⁶⁾.

Para comprender mejor esta última categoría, es necesario establecer una relación entre el número de establecimientos de personas que trabajan sin recibir remuneración, por rama industrial; lo cual da como resultado un promedio de personas que trabajan sin remuneración por industria. Dicho promedio arroja una cifra aproximada de una persona por industria para casi todas las ramas (lo que se supone corresponde al propietario o familiares de este)⁽¹⁷⁾.

En 1970 el total de establecimientos industriales es de 118 975. De ellos, 968 se ubican en el estrato de las grandes industrias, mientras que en el estrato de las pequeñas empresas se encuentran 115 295 es decir, 96,9% del total de industrias, estas últimas aportan en la misma fecha apenas 21,5% de la producción total bruta elaborada por sector, frente al 52,7% producido por el 0,8% que representan las grandes indus-

trias (18).

Las industrias medianas constituyen el 2,3% del total con 2 712 establecimientos aportando el 25,8% de la producción bruta total de la industria. Si sumamos los estratos de medianas y grandes industrias, el fenómeno de la concentración de la industria mexicana se hace evidente. Así vemos que el 3,1% de las industrias produce el 78,5% del total de la producción.

La composición de la mano de obra en México presenta el mismo fenómeno de concentración. A saber: las pequeñas industrias concentran 45,9% de la fuerza de trabajo industrial (con un 96,9% de establecimientos) lo cual da un promedio de 6 personas por establecimiento, mientras que las grandes empresas que disponen del 30,2% de la mano de obra industrial concentran un promedio de 485 personas ocupadas por empresa (20).

DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LOS ESTRATOS INDUSTRIALES 1970⁽²¹⁾

	Número de establecimientos		personal ocupado	
	absolutos	%	absolutos	%
Pequeñas Indus trias.	111,295	96,9	713,368	45,9
Medianas Indus trias.	2,712	2,3	471,837	23,9
Grandes Indus trias.	968	0,8	469,969	30,2
T O T A L :	118,975	100,0	1 555,174	100,0

El cuadro anterior nos muestra la existencia de una gran parte de la clase obrera dispersada y atomizada en pequeñas empresas (casi el 50%) y en consecuencia con pocas posibilidades de organización, frente a otra parte de la clase obrera que por pertenecer a las grandes y medianas industrias tiene la posibilidad de acceder a formas de organización sindical.

De esta manera y en situación de crisis económica, el movimiento obrero enfrenta una serie de problemas, especialmente de orden económico como hemos constatado. Este trabajo no contempla un estudio particular sobre dichos problemas, sin embargo, consideramos importante conocer las principales preocupaciones del movimiento sindical en esta época, para lo cual presentaremos los siguientes datos:

A partir de 1969 se inicia en México el resurgimiento de los conflictos laborales ... "este cambio se caracteriza por: un incremento cuantitativo de los conflictos presentados ante la Junta federal de Conciliación y Arbitraje (1 011 en 1971 y 7 655 en 1976); por el aumento de los emplazamientos de huelga (1 720 en 1971 y 3 139 en 1976); y por las huelgas efectivamente estalladas (30 en 1971 y 102 en 1976)"... (22).

Los conflictos revelan algunos problemas importantes, como (23):

1. El aumento del costo de la vida frente a una tendencia descendente del salario real;
2. Incremento del número de desempleados;

3. El desplazamiento de la mujer del sector productivo (sobre todo en el sector textil);
4. el incremento del trabajo infantil de todos los sectores y sobre todo en el textil (la autorización de trabajo a menores de edad en 1975 comienza a experimentar un aumento de 300% en relación a 1970);
5. el desplazamiento del trabajador, que es considerado "viejo" a 40 años;
6. el problema de los jubilados;
7. el problema de los eventuales;
8. las malas condiciones de trabajo;
9. y en general, lo que se deriva de la escasa participación de los trabajadores en todo lo que concierne su actividad y la fijación del precio de su fuerza de trabajo.

Estos problemas reflejan un proceso más o menos generalizado de pauperización de la clase obrera. En la lucha por las reivindicaciones económicas, la clase obrera asocia una lucha por la democracia sindical, conforme además, a uno de los principales postulados que el Gobierno proclama con la "apertura democrática" de los inicios de los años setenta.

Durante el período de Gobierno 1970/1976 la política laboral se establece alrededor de los siguientes aspectos:

1. promover las oportunidades de empleo,
2. elevar la productividad,

3. mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias,
4. promover la justicia en las relaciones laborales,
5. desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y de bienestar social.

Sin embargo, el resultado es precario, a la política laboral del régimen se reduce, por una parte, a tratar de mantener el nivel de vida de los trabajadores, a través de aumentos de salarios que debían contrarrestar el aumento de la inflación. Por otra parte a crear una serie de Instituciones que se encargarían de proporcionar distintas prestaciones sociales: Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), Comité Nacional Mixto de Protección al Salario del Trabajador (CONAMPROS); con lo cual además favorecerían el consumo y contribuirían a mejorar el mercado interno⁽²⁴⁾.

Paralelamente se observa la creación de instituciones culturales para los trabajadores que favorecen el desarrollo de acciones de formación, por ejemplo:

Servicio Público del Empleo, Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Centro de Estudios Históricos sobre el Movimiento Obrero, Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores y Editorial Popular para los Trabajadores.

Respecto a la tentativa de democratización sindical, aún

cuando ésta es reprimida, puso de manifiesto el alto grado de combatividad de ciertos sectores obreros y estimuló el germen del sindicalismo independiente.

Después de la devaluación de 1976 y con una nueva administración, el Gobierno establece un programa de restablecimiento de la economía, conocido como "alianza para la producción" el cual implica entre otras cosas, la congelación de los salarios de los trabajadores. El Congreso del Trabajo aprueba este programa y la CTM por su parte declara: ... "sus propósitos de coadyuvar con el Gobierno de la República a la solución de los más graves problemas que aquejan a la población mexicana ..." y se presta como siempre, al sacrificio para que México salga pronto de la crisis y del inflacionismo"... (25).

Este bosquejo de la crisis económica y social que México reciente en los últimos años, muestra el ámbito en el cual surgió la política de formación profesional.

Después del movimiento estudiantil de 1968, el Gobierno para establecer la alianza con los sectores intermediarios se apoya especialmente en una política que busca una reestructuración cualitativa y cuantitativa del sistema educativo. Reestructuración que converge con una demanda del sistema productivo, cuyo desarrollo exige alcanzar otros niveles del conocimiento y la aplicación de la tecnología. Coincidencia que desemboca en la urgencia de definir una política global de formación de la mano de obra, que responda a las calificaciones que demanda la producción.

Política que se traducirá en un proyecto de formación profesional para los trabajadores, que se plantea -por primera vez- en el marco de un sistema nacional de formación.

2. POLITICAS EDUCATIVAS.

2.1. PERFIL ESCOLAR DE LOS TRABAJADORES.

El análisis del perfil escolar de los trabajadores pone en relieve: el desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema productivo y, la incapacidad del sistema educativo de garantizar una educación de base a la clase obrera.

Al referirnos a la formación de base de los trabajadores, hablamos de la *formación escolar o inicial* que consiste en una formación que permite la utilización del lenguaje gráfico (o sea el dominio de la lectura y escritura) y que, facilita el acceso potencial al aprendizaje y al desarrollo de capacidades analíticas de pensamiento y a la información. Formación reconocida universalmente como un derecho fundamental, y que el Estado Mexicano, concibe como una educación democrática, popular y científica que tiene carácter obligatorio; y si es pública, debe ser gratuita.

Todas las organizaciones sindicales demandan una educación para todos, asignan un lugar prioritario a la educación elemental y proponen democratizar la enseñanza superior. Manifiestan su inconformidad por la falta e insuficiencia de la formación inicial, y señalan su disposición e interés en las actividades de formación, a las que consideran una "segunda oportunidad" (26).

Esta posición de las organizaciones obreras queda sin embargo, en meros enunciados, y no se traducen en programas o en

"Ninguna política puede ser tachada de reformista cuando contribuye a aumentar la fuerza, la conciencia y la autonomía de la clase obrera"

P. G. C.

estrategias elaboradas. La discusión y el debate sobre la política educativa son pobres y superficiales, pasando por alto cuestiones fundamentales como: la función social de la escuela y la participación del sindicato en la gestión educativa.

En México la función de la educación inicial ha pertenecido tradicionalmente al Sistema Educativo Nacional, en el sentido de considerar al Estado como el sólo responsable de impartir una educación de base y en consecuencia, el indicado para solucionar los problemas que aparezcan en el incumplimiento de dicha tarea.

En esta idea coinciden empresarios, sindicatos y trabajadores. La organización sindical que nos ocupa muestra constantemente una práctica de cortos alcances, a pesar de que manifiesta una estrecha relación con las estructuras educativas, la mayoría de las veces se limita a dar su apoyo o colaborar en programas elaborados por la Secretaría de Educación Pública (ver capítulo siguiente).

Una nueva estrategia se hace necesaria e indispensable cuando se habla de elaborar una política de formación: Establecer vínculos más estrechos -con acciones concretas- entre el sindicato y las instituciones educativas; crear opciones educativas que contemplen la formación inicial de los trabajadores ya no como una actividad exterior a la empresa, sino como parte del plan de formación de los trabajadores; elaborar programas de estudio especiales para trabajadores y; implica sobretodo

una participación de los trabajadores en la gestión de su propia educación. Por supuesto, es una tarea que, ... "tiene serias dificultades ... (porque) ... resolver el cúmulo de problemas que plantea el diseño de una estrategia curricular y metodológica, adecuada a las condiciones educativas de la clase obrera constituye un verdadero desafío intelectual y político" ... (27)

Desafío que comporta por ejemplo:

- a. Desmistificar la idea de que las probabilidades de participar en la economía están relacionadas con la escolaridad que se ha alcanzado y establecer un enfoque global que analice las diferentes variables que intervienen (características socio-económicas, psicológicas, culturales, etc.) y los efectos que puede generar la educación en sus diversas dimensiones, en la posición ocupacional y en el salario (28).
- b) Situar en sus justos términos la hipótesis de que conforme evoluciona el sistema educativo se tiende a aumentar la escolaridad requerida para desempeñar diversas ocupaciones en el mercado de trabajo. Es decir, que conforme "se democratiza" el sistema educativo, el sistema productivo toma a su cargo la función de "selectividad" aumentando los requisitos escolares de ingreso. En el Censo de 1970, una proporción sustancial (46,6%) de quienes carecen de empleo, en las 70 ciudades más importantes del país, alcanzan por

lo menos 6 años de escolaridad; lo cual, indica que la expansión del sistema educativo, ya está generando el "desempleo ilustrado" (29).

Es interesante observar que la proporción de trabajadores que alcanzan un nivel de estudios superior a la escuela primaria va en aumento. Una encuesta realizada en la zona central del país (D.F., Puebla, México y Morelos), para el proyecto del Sistema de Universidad Abierta de la Universidad Nacional Autónoma de México, muestra que aproximadamente el 30% de los trabajadores manuales desean y pueden seguir estudios universitarios si se les dan facilidades necesarias para realizarlos en sus propios centros de trabajo (30).

De esta manera podemos afirmar que hoy en día ... "nadie está dispuesto a pensar que la función democrática está cumplida con sólo dispensar a todos las migajas de una formación cultural y profesional tradicionalmente reservada a pocos" ... "la tendencia democrática intrínsecamente, no puede significar simplemente que un obrero manual se convierta en un obrero calificado" ... (31).

Es decir, que a pesar de la notable expansión del sistema educativo no se ha logrado establecer un equilibrio con el sistema productivo, ni proporcionar mejores posibilidades de acceso a la cultura a la clase trabajadora, el nivel de escolaridad de la población activa continua siendo muy bajo a pesar de leves modificaciones.

En 1970 el promedio de escolaridad de la PEA es de 3,6

grados de estudio.

según los años de escolaridad la población económicamente activa se compone de la siguiente manera:

COMPOSICION PORCENTUAL DE LA PEA SEGUN SUS AÑOS DE ESCOLARIDAD

AÑOS DE ESCOLARIDAD	PORCENTAJE DE LA PEA
0	27,14
1-3	30,62
4-5	11,53
6	17,79
7-8	2,99
9	2,56
10-12	4,17
13 y más	3,20
Total:	100,00

Elaborado con base al Censo de Población 1970⁽³²⁾.

Entre 1960 y 1970 el promedio de escolaridad de la PEA pasa de 2,8 años de estudio a 3,6, y la participación porcentual de personas con 6 años y más de escolaridad aumenta de 20,7 a 30,7⁽³³⁾, fenomeno que se debe entre otros factores a la expansión del sistema escolar como mencionamos anteriormente.

En el sector industrial el bajo nivel de escolaridad es también evidente, 80% de los trabajadores tienen menos de 7 años de escolaridad⁽³⁴⁾:

Trabajadores de la industria	Porcentaje	Número de años de escolaridad
362 611	12,17	sin escolaridad
2 058 704	69,12	de 1 a 6 años
374 616	12,58	de 7 a 9 años
182 718	6,13	de 10 años y más

Así, la formación inicial de los trabajadores debería ser un elemento básico en el establecimiento de una política de formación, que requiere tomar en cuenta el nivel escolar del trabajador porque es necesario no multiplicar y graduar los tipos de escuelas profesionales, sino desarrollar las capacidades básicas en forma igualitaria para todos, independientemente del origen social.

2.2. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN EL DESARROLLO DE LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES.

No es nuestra intención profundizar en un estudio histórico o jurídico sobre las diferentes experiencias o políticas de formación para los trabajadores. Sólo nos proponemos señalar someramente, la evolución de la política educativa a favor de los trabajadores, conocer el proceso de institucionalización del derecho de los trabajadores a la formación y el papel de la administración pública en la instrumentación del mismo.

Para ello estudiaremos también las modificaciones legislativas y la posición de la CTM en dicho proceso.

Cuando hablamos del acceso a la educación, nos referimos a una formación que debe favorecer: la inserción (y reinserción) de los trabajadores a la vida activa, el aumento de su calificación, su promoción profesional y social y, el acceso a la información y a la cultura.

Tenemos datos que nos hablan de una temprana preocupación por la formación entre las primeras organizaciones de clase. Por ejemplo, en 1872 el Gran Círculo de Obreros, de carácter mutualista señalaba en su Reglamento como una de sus finalidades: ... "instruir al obrero en sus derechos y obligaciones" ... (también se incluía el Reglamento General que debía regir el orden de la fábrica, que es obligación de los obreros): ... "poner un establecimiento de enseñanza en distintas ramas, al que deben asistir los trabajadores después de que se suspenda el trabajo diario" ... (35).

Desde la creación de la Casa del Obrero Mundial (12 de julio de 1912), que significa el primer intento de unificación obrera, destaca la formación de sus miembros a través de sus escuelas y ateneos para difundir la enseñanza racionalista que pretendía formar una conciencia de clase a las masas trabajadoras.

Bernardo Cobos, responsable de Educación Obrera de la CTM atribuye a Ricardo Flores Magón, ideólogo de la Revolución Mexicana, las primeras acciones tendientes a la educación de los trabajadores a través del periódico "Regeneración" (36).

A partir de la Revolución Mexicana, la Constitución Política de 1917 consagra los derechos sociales fundamentales. En materia educativa, el artículo 3º da los fundamentos de la educación en el país, la cual tenderá ... "a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él a la vez el amor a la Patria y la conciencia de solidaridad internacional en la independencia y en la justicia ... y declara el carácter democrático y popular de la educación, estableciendo la educación primaria gratuita, laica y obligatoria".

Los artículos 3, 31, 73 y 123 de la Constitución determinan los principios en que la educación que se imparta en el país deberá fundarse y orientarse.

En ese momento la educación a favor de los trabajadores no tiene un lugar específico en el proyecto educativo del Estado. Con el establecimiento de la Ley Federal del Trabajo en 1931 se intentan definir algunos aspectos referentes a la formación de los trabajadores, pero quedan integrados como "aprendizaje".

Esta ley determina en el artículo 218 "el contrato-aprendizaje" como: "...aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida"... (37).

Con base en este ordenamiento los trabajadores son considerados como aprendices.

La CTM pide la supresión de esta norma jurídica porque sostiene que significa un medio más de explotación: ... "Hasta ahora el aprendizaje únicamente ha servido para la explotación acentuada de grandes núcleos de la población obrera y desde luego jóvenes y mujeres. La experiencia nos enseña que en algunas entidades federativas, a título de protección para la industria, se ha permitido la operación de fábricas con mano de obra calificada como aprendiz"... y agrega que el aprendizaje tal y como está concebido por la ley ... "está fuera de la época y corresponde al período del artesanado y no de la industrialización. Permitir su subsistencia, es aceptar que continúe como instrumento de explotación y de negación de justicia social"... (38).

Por otra parte en el artículo 111 esta Ley señala la obligación del patrón que emplea más de 400 trabajadores y menos de 2 000 de proporcionar becas de estudio a un trabajador o a uno de sus hijos, cuando el patrón empleará más de 2 000 trabajadores, el número de becas se triplicaría. Esta disposición se aplica preferentemente a los hijos de trabajadores.

Durante la administración de Cárdenas, hay un gran impulso a la educación tecnológica, se crea el Instituto Politécnico Nacional, y se implementa una política educativa para formar a los trabajadores y a sus hijos; pero estos programas se dirigen sobre todo a una formación especializada y a calificar técnicos medios y superiores, mientras que los programas de

formación de los trabajadores de las categorías ocupacionales más bajas conservan un lugar muy modesto.

En sus inicios, el Instituto Politécnico Nacional se nutre ... "de alumnos procedentes de sectores populares urbanos principalmente, y para asegurar esa composición social, se le dotó casi desde el principio de su existencia, de un amplio sistema de asistencia social para estudiantes (becas, comedores, internados, etc.). En algunas escuelas, como las textiles, el ingreso estuvo condicionado a la comprobación mediante carta del sindicato correspondiente de que el alumno era hijo de un obrero" ... (39). Situación que posteriormente se transforma.

Es hasta la década de los sesenta que el Gobierno engloba la formación de los trabajadores en un proyecto más amplio y con objetivos más concretos, identificando estas medidas como una política para favorecer la racionalización de los recursos humanos.

En 1963 se crea el Consejo Nacional de Fomento para los Recursos Humanos para la Industria, para establecer un sistema nacional de formación que corrigiera ... "la desproporción existente entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados" ... (40).

El Consejo se constituye con la participación de los diferentes interlocutores sociales a través de 3 representantes de los poderes públicos, 3 de los empresarios y 3 de las organizaciones sindicales (de los cuales 2 pertenecen a la CTM).

Los alcances del Consejo son muy limitados porque su acción

se limita al ámbito de la Secretaría de Educación Pública, sin embargo, por su conducto se lleva a cabo un programa de asistencia técnica de las Naciones Unidas con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo para la creación de un Centro de Formación (ARMO, del cual nos ocuparemos posteriormente).

En ese mismo año el Gobierno, dicta dos medidas más, que contemplan cuestiones relacionadas con la formación. La primera consiste en la imposición de un impuesto del 1% (... "para todos aquéllos que recibieran o pagaran salarios, sueldos o emolumentos que excedieran del salario mínimo"...) destinado a fomentar la educación técnica en los niveles medio y superior. Ante dicha medida los empleadores reaccionan en contra de su implantación, pero el impuesto es establecido.

La segunda medida es un programa de orientación dirigido hacia el trabajo industrial (y agrícola) y hacia las categorías de obreros con bajos niveles de formación inicial, que consiste en la creación de Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) para ... "acoger a los jóvenes que habiendo terminado el ciclo primario de enseñanza no pueden continuar sus estudios y requieren de una formación básica para ingresar al trabajo, lo cual se logra en cursos de 40 semanas"... el programa pretende impartir formación complementaria a los trabajadores que necesiten actualizar o perfeccionar sus conocimientos y habilidades y mediante programas o convenios eventuales con las industrias impartir cursos de formación especializada.

En resumen, los CECATI pretenden contribuir a la formulación de una política ocupacional que ofrezca mecanismos para adaptar la mano de obra a las exigencias del mercado y proporcionar una salida lateral al gran número de personas que desertan del sistema escolar sin una formación que les permita incorporarse a la vida activa.

Este programa se establece con la participación de las organizaciones patronales, las organizaciones sindicales y los representantes del sector público a través de la SEP.

Refiriéndose al programa de los CECATI, la CTM en su LXVI Asamblea de 1963 declara que "...es satisfactorio informar ...que se han logrado las primeras realizaciones de lo que ha constituido una vieja demanda del movimiento obrero"....⁽⁴¹⁾.

Pero una serie de problemas impide su buen funcionamiento: desaprovechamiento de las instalaciones, elevado costo del alumno, deserción escolar, falta de planificación, carencia de personal docente, falta de flexibilidad de sus programas, equipo obsoleto, falta de material didáctico, etc.⁽⁴²⁾, de manera que ...difícilmente puede esperarse que en tales condiciones puedan satisfacer las necesidades de crear una mano de obra con cierta calificación para la industria moderna... (Poco a poco se alejan de los objetivos fijados, pero) ...quizá a pequeña escala se logre la formación de personal para pequeños talleres de artesanía, metalurgia o de servicios...⁽⁴³⁾.

En 1975 la SEP anunció que "La actividad de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, como una en-

señanza de conocimientos de preingreso al trabajo, son inoperantes en la industria. Una de las causas es que por desconocimiento de la demanda, se satura el mercado de trabajo con sucesión ininterrumpida de egresados de una misma especialidad; otro hecho señala que esos egresados, por lo general, no cumplen con los conocimientos que las características de la industria y los servicios requieren"... (44)

En 1965 con ayuda de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo el Gobierno crea el primer centro nacional de formación profesional: -el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido para la Mano de Obra (ARMO), cuya denominación en sí muestra el espíritu con que es creado, es decir, la urgencia de satisfacer las necesidades inmediatas de formación profesional para la industria moderna.

En 1977, ARMO pasa a ser responsabilidad exclusiva del Gobierno Mexicano y se convierte en el centro más importante de formación profesional para los trabajadores. De acuerdo al objetivo de rentabilidad con que es creado, se determina como meta principal del centro: ..."lograr a magnitud nacional una acción de "adiestramiento" en el servicio de la planta industrial grande y mediana, a fin de contribuir, en lo que concierne a la eficiencia del trabajo a alcanzar en los plazos más cortos posibles, niveles más altos de productividad" (45).

La acción de ARMO se orienta a la formación de instructores principalmente. A partir de 1971 publica una revista que

se llama "ARMO, pedagogía para el adiestramiento" cuyos artículos se refieren a cuestiones pedagógicas, aunque en los últimos tres años la revista se extiende hacia el estudio del problema de la formación profesional.

Bajo este impulso a la formación profesional ARMO amplía su ámbito de acción, extiende sus servicios y colaboraciones con diferentes organismos, proporciona asesorías a empresas públicas y privadas y ofrece programas de formación a sindicatos.

La CTM concede prioridad a las colaboraciones con ARMO y declara que dicho organismo ... "tiene un nivel pedagógico altamente satisfactorio"... CETEME consagra regularmente un espacio dedicado a informaciones sobre las actividades de ARMO.

La expansión de los servicios que proporciona ARMO es notable. En 1969 imparte 27 cursos a 507 participantes⁽⁴⁶⁾, mientras que en 1978 imparte 1,973 cursos a 27,573 participantes, de los cuales el 75.92% son obreros⁽⁴⁷⁾, situación que refleja el desarrollo de la formación profesional.

Los cuadros siguientes corresponden al balance de las actividades de ARMO en 1978, y permiten tener una idea de la acción de esta institución⁽⁴⁸⁾

CURSOS QUE IMPARTIO ARMO EN 1978, PARTICIPANTES Y HORAS DE INSTRUCCION, SEGUN DESTINATARIOS

Destinatarios	Cursos		participantes		horas de instrucción	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Especialistas en adiestramiento	39	1.98	377	1,37	3,119	5.92
Instructores	134	6,79	2,139	7,76	4,280	8,13
Supervisores	302	15,31	5,077	18,41	8,856	16,82
Operarios(sic)	1,498	75,92	19,980	72,46	36,387	69,12
Totales:	1,973	100,00	27,573	100,00	52,642	100,00

ASESORIAS QUE PROPORCIONO ARMO EN 1978, PERSONAL ATENDIDO Y DURACION POR SECTORES

Destinatarios	Asesorías		Personal atendido		Duración (Horas/técnico)	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Sector Público	55	45.08	343	59.86	3,476	62,08
Sector privado	67	54,91	230	40,13	2,123	37,91
Totales:	122	100,00	573	100,00	5,599	100,00

Muchas veces, las cifras velan los aspectos más importantes de una política, y sería necesario analizar cualitativamente el contenido de la formación, para valorizar correctamente un programa. Un análisis tal, no cabe en el marco de este trabajo, pero no por ello dejamos de apuntar que la valorización y la utilidad de un proyecto como el de ARMO, descansan en gran parte en la calidad de sus contenidos y de su orientación.

Podemos preguntar si se trata de una formación que cumple una tarea de adaptación a un puesto de trabajo, o bien de una formación que coincide con el interés del trabajador y le permite utilizarla como un instrumento para desarrollar su capacidad técnica y creativa.

A primera vista y sin entrar a un análisis de contenido, la información está lejos de ser optimista pues las acciones que se desarrollan se orientan hacia la adaptación. Los fines mismos con que es creado ARMO reflejan la dirección de sus programas; y si añadimos el interés latente de la industria por satisfacer su demanda de personal calificado y la necesidad de la gran mayoría de trabajadores de satisfacer sus problemas u obstáculos más urgentes para mantener o encontrar un empleo, se comprende porque, este tipo de formación es frecuente y no suscita ninguna oposición.

Si analizamos el cuadro relativo a los cursos que imparte ARMO en 1978 y dividimos, las horas de instrucción para cada categoría entre los cursos que le son impartidos, obtenemos que,

mientras para los "especialistas en adiestramiento", cada curso tiene una duración aproximada de 80 horas, en las demás categorías, la duración se reduce notablemente. Para los "operarios" la duración del curso es de 24 horas, tiempo que apenas y corresponde a una mera habilitación a un puesto de trabajo.

De esta manera la formación en lugar de ser un medio que favorezca la plena realización del hombre, como individuo y como trabajador, reduce los ya limitados márgenes de una formación a que tiene acceso el trabajador; y puede convertirse en un elemento de alienación de sus condiciones de vida.

Desde 1965, otros organismos se ocupan de ofrecer formación profesional a los trabajadores, por ejemplo: Centro Nacional de la Productividad de México, A.C. (CENAPRO) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

CENAPRO es un fideicomiso financiado por el Gobierno Federal y coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sus objetivos son::

1. Dotar al país de un centro profesional en el dominio de métodos y sistemas de organización y administración científica.
2. Divulgar el conocimiento de técnicas antes mencionadas mediante el eficaz adiestramiento de personal en los diversos niveles que requiere el país.
3. Promover la aplicación de las técnicas señaladas en las actividades productivas.

De acuerdo con lo anterior, el Centro está destinado, entre otras actividades, a promover la capacitación de los recursos humanos que trabajan en diversos niveles de la industria, la agricultura y los servicios. ... "De esta manera CENAPRO desarrolla sus actividades en el área de la educación de adultos en situación de trabajo"... CENAPRO orienta sus actividades de formación hacia diversas categorías ocupacionales, pero da prioridad a la formación de cuadros medios y superiores, y a la formación de pre-ingreso al trabajo.

En 1969 su acción abarca las siguientes áreas⁽⁴⁹⁾:

AREA o SECTORES	NUMERO DE CURSOS	NUMERO DE PARTICIPANTES
De preingreso al trabajo	389	15,753
Obrero	71	1,679
Agrícola	57	1,274
Público	99	2,915
Profesional	171	5,402
Empresario	143	3,591
Totales	930	30,614

El IMSS tiene una orientación diferente porque sus acciones se dirigen a la población de zonas populares.

El IMSS es un organismo público descentralizado que se encarga de la seguridad social cuyo objetivo es ... "garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección

de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo"... (artículo 2 de la Ley del Seguro Social 1975).

El régimen de seguridad social, además de otorgar las prestaciones inherentes a sus finalidades, proporciona servicios sociales de beneficio colectivo, dentro de los cuales integra el rubro de prestaciones sociales que ... "tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población"...

Las prestaciones sociales son proporcionadas a través de diversos programas, uno de los cuales comprende los cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo a fin de lograr..." la superación del nivel de ingresos de los trabajadores"... Las actividades del IMSS se imparten en "Centros de Adiestramiento y Capacitación para el Trabajo". Cubren una amplia gama de especialidades que se dividen en cuatro ramas: 1) adiestramiento en actividades de servicio; 2) adiestramiento técnico; 3) artesanal; 4) cuadros intermedios.

Esta última rama incluye técnicas de supervisión industrial, planeación y control de producción, control de calidad y adiestramiento de personal.

Los Centros funcionan en coordinación con empresarios y trabajadores, quienes tienen una representación permanente en los Consejos Consultivos que existen en cada centro. Existen

además programas que se crean en común con una empresa determinada o con una rama industrial, cuyo origen es la solicitud de una formación especializada para satisfacer necesidades concretas de la industria.

Entre 1965 y 1968 ingresan un total de 16,601 personas a los Centros de formación del IMSS. Cantidad que muestra los límites de su acción -El número de Centros es reducido, 24 en 1965; 28 en 1966 y entre 1968 y 1969 se encuentran 21 y 28 respectivamente.

En 1970 la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) por medio del Consejo Nacional de los Recursos Humanos para la Industria, se ponen de acuerdo para establecer un Plan común de formación de recursos humanos, dicho plan se conoce con el nombre de "Plan Escuela-Industria" que en el segundo semestre de 1971 se extiende a todas las organizaciones patronales cambiando su nombre por "Plan Escuela-Empresa" cuyo objetivo es ... "hacer congruentes los planes de estudio con las necesidades cambiantes del desarrollo nacional... (para) ...adecuar los estudios a la realidad económica" (50).

El Plan cubre 20 puntos básicos, entre los cuales destacan las siguientes actividades: visitas mensuales por grupos de 25 alumnos a instalaciones empresariales de la localidad donde estudian; intercambios regionales de estudiantes y profesores; prácticas en las empresas; difusión de becas y viajes

de estudio al extranjero; recursos de actualización para maestros; visitas de los mismos a las empresas y visitas de los empresarios a las empresas.

En 1978 se señala que más de 6,000 empresas participan en actividades del Plan y por parte de las instituciones educativas de la SEP colaboran: el Instituto Politécnico Nacional, 45 Tecnológicos Regionales, 130 Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT), 29 CECATI, Escuelas Normales y Secundarias⁽⁵¹⁾.

Respecto al alcance de sus resultados, es difícil establecer una opinión, porque no contamos con datos confiables para un análisis. Generalmente las cifras no reflejan la globalidad del problema, por ejemplo se habla que de 1970 a 1979 más de 1.000,000 de alumnos efectúan visitas y prácticas en los diferentes establecimientos afiliados al Plan, aun si cada alumno realizara un promedio de 4 visitas (como lo establece el Plan) la pregunta sería si esas visitas son suficientes para considerarlas como formación. El plan contempla una formación prioritaria hacia cuadros medios y superiores.

Por lo que concierne a la formación de los trabajadores, en 1970 el legislador introduce por primera vez la obligación del patrón de proporcionar cursos de formación profesional a los trabajadores. Disposición que se incorpora a la Nueva Ley Federal del trabajo de 1970.

Los sindicatos solicitan una formación diferente de aquella que contempla "el aprendizaje" en la ley Federal del Trabajo de 1931, lo cual se traduce en la eliminación de dicho

término y en disposiciones relativas a la formación profesional en la nueva ley.

El Presidente de la República en la Exposición de Motivos de la nueva legislación, señala que ... "el proyecto de ley suprimió el "contrato-aprendizaje" por considerar que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que pretendía, a pretexto de enseñanza dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de "capacitación" profesional"... (52). Este proyecto modifica también el artículo relativo a las becas para los trabajadores.

De esta manera, en el título IV de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se incorporan las siguientes disposiciones:

Título IV: Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores. Capítulo 132. Son obligaciones de los patrones:

Fracción XIII: Colaborar con las autoridades del Trabajo y Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

Fracción XIV: Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos.

designado en atención de sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener 3 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 substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que le hubiese becado durante un año por lo menos.

Fracción XV:

Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes o 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 del 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, por conducto de escuelas, institutos especializados o por algunas otras modalidades. Las Autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de cursos o enseñanzas.

El legislador introduce estas disposiciones en la Ley Federal del Trabajo, pero no las reglamenta, y deja a los interlocutores sociales la "voluntad" de establecer las modalidades necesarias para su ejecución. Con ello, la nueva legislación deja esta materia como algo impreciso, ambiguo. Imprecisión que ningún interesado señala, como si existiera una convención general para dejar este campo sin definición.

La fracción/IXV, establece la obligación de *organizar* permanente o periódicamente, cursos de formación profesional, lo cual esboza la obligación patronal, pero no señala el derecho de la parte del trabajador. Situación que puede obedecer a la idea de que la formación constituye una inversión para la empresa de la cual, el *patrón* será el primer beneficiado. Idea muchas veces compartida por los sindicatos y por los trabajadores que no ven en la formación recibida en la empresa un medio para su emancipación.

De acuerdo con la ley, el patrón (*sic*) tiene la obligación de organizar cursos de formación profesional pero otorga al sindicato un papel secundario de "colaboración" para la elaboración de planes y programas. La participación del Estado es límitada, porque no se crean mecanismos de control, ni de regulación de la Ley (excepto a través de una oficina en la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social). De esta forma la formación profesional, su organización y contenido quedan bajo el dominio de la empresa.

El cumplimiento de la obligación patronal se presta a una

constante manipulación, porque los empresarios consideran suficiente conceder un cierto número de becas para cumplir con la ley o bien, las empresas con menos de 100 trabajadores suponen no tener ninguna obligación.

Sucede también que los empresarios fijan en el contrato colectivo una serie de medidas relativas únicamente a la formación de preingreso (o sea la formación que introduce al trabajador a la empresa) y determina que con ésto está satisfecha su obligación.

A pesar de la desaparición del "contrato-aprendizaje", en muchos contratos se conservan disposiciones relativas a los aprendices⁽⁵³⁾. Los dirigentes sindicales denuncian la explicación de jóvenes trabajadores que permanecen ... "años al lado de los patrones sin recibir siquiera el salario mínimo"... y señalan que ... "al suprimirse el capítulo de aprendizaje de la Ley del Trabajo, en 1970, no fué sustituido por otro lo suficientemente eficaz de acuerdo con las necesidades de la población trabajadora"... (54).

Se pone en evidencia una vez más, la distancia que separa las normas legales de la realidad...

Sin embargo, y a pesar de los mediocres resultados de estas disposiciones, los contratos colectivos (especialmente en las industrias de punta) incluyen cláusulas relativas a la formación profesional de los trabajadores y se inicia la discusión sobre la implantación de sistemas de formación en la empresa.

En 1970-1976, la nueva administración anuncia el inicio de un proceso que llama: "desarrollo compartido" ... "en el cual los beneficios del crecimiento económico llegarían a todos los habitantes del país"... En este marco se suscriben las políticas que implanta el Gobierno para procurarse una amplia base social, legitimar su poder y llevar a cabo su proyecto de Gobierno.

La política educativa es uno de sus puntos de apoyo, y engloba tres aspectos principales: la expansión escolar, la reforma educativa y una diversificación de las modalidades educativas, objetivos que se traducen en la promulgación de una nueva Ley Federal de Educación en 1973 y de la Ley Nacional de Educación para Adultos de 1975.

Durante el período señalado (1970-1976), el sistema educativo manifiesta un incremento notable de efectivos. Considerado globalmente aumenta su inscripción de alumnos de 11.5 millones en 1970 a casi 16 millones en 1975, lo que representa un incremento del 38%⁽⁵⁵⁾.

La enseñanza elemental que tiene en 1970, 9,567,000 alumnos pasa a 12,700,000 en 1975, el nivel medio aumenta de 1,533,000 a 2,800,000 alumnos y, el nivel superior que en 1970 tiene 12,100,000 alumnos aumenta a 14,500,000 para 1975⁽⁵⁶⁾.

En estas cifras se basan los llamados intentos de "democratización de la enseñanza". Pero es necesario situarlos en sus justos términos, y definir este fenómeno como masificación de

la enseñanza, o sea, el acceso de grandes núcleos de la población a ciertos niveles y/o instituciones educativas.

En primer lugar, es necesario destacar la incapacidad que manifiesta el aparato educativo frente a la deserción escolar, problema que afecta directamente a las clases populares en virtud de las características socio-económicas propias de estas clases sociales: problemas alimenticios e higiénicos que redundan en el desarrollo físico e intelectual del educando; problemas económicos, ya que pese a la gratuidad de la enseñanza la familia tiene que hacer frente a una serie de gastos (vestidos, útiles escolares), o bien, el educando contribuye al gasto familiar integrándose precozmente a la población activa; problemas culturales que obstaculizan o no motivan al educando.

Entre 1970 y 1974 desertaron intracurricularmente 3.3 millones de niños y aunque, los índices de deserción disminuyeron durante el período 1970/1976, en números absolutos se mantiene constante el número de desertores⁽⁵⁷⁾.

En segundo lugar, es importante notar la prioridad que se otorga a los niveles medio y superior (tendencia que comienza desde los años sesenta y se acentúa en la década de los setenta), situación que destaca en el análisis del presupuesto educativo en cada nivel escolar: La enseñanza primaria que representa en 1975 el 78.9% de la matrícula total (excluido el nivel preescolar) recibe sólo el 46.4% del presupuesto federal para la educación, mientras que la educación preparatoria que representa 4% de la inscripción total recibe 16% del presupuesto y,

la educación superior con el 3% de matrícula total recibe 18.1% del presupuesto educativo (58). Lo anterior refleja la preocupación del Gobierno por satisfacer las demandas de las clases medias y canalizar los conflictos existentes, aunque el sistema productivo empieza a dar síntomas de que no puede absorber a los nuevos egresados de algunas áreas profesionales muy saturadas.

En resumen, la política educativa durante el período 1970/1976 se caracteriza por una expansión lineal del sistema escolar, incapaz de garantizar que los hijos de los campesinos, de los obreros menos calificados y de muchos individuos que trabajan en sectores no asalariados permanezcan en la escuela siquiera lo necesario para terminar su educación primaria... (59) pasando a engrosar las filas de los trabajadores que no tienen ninguna calificación.

Por lo que se refiere a la reforma educativa, sus concepciones principales son las siguientes:

"Educar para el cambio y la conciencia crítica, en contra posición a una educación orientada a adaptar al individuo a un orden establecido; desarrollar las actividades científicas de observación, análisis, inter-relación e inducción, en contra de una simple memorización de contenidos; y finalmente desarrollar en los alumnos los valores congruentes con la "apertura democrática del régimen", tales como el pluralismo ideológico, la capacidad de diálogo, la autonomía de pensamiento, la solidaridad social y la participación" (60)

La reforma educativa pretende ser una reforma sustancial en los contenidos y métodos educativos, que subraya la importancia de coordinar acciones con el sistema productivo y de servir como elemento de movilidad social. En el proceso de implementación de la reforma se busca la participación de diferentes instituciones, sectores y grupos sociales.

"CETEME declara que ... "Los trabajadores deben participar a la reforma educativa" ... y recomienda que ... "La CTM continúe su actitud vigilante y de participación activa en la reforma, para que los puntos de vista y las aspiraciones de los trabajadores prevalezcan en este sentido y que ellos obtengan el apoyo del Estado y su cooperación en el desarrollo de programas de educación obrera" ... (61)

La CTM sostiene los siguientes criterios respecto a la reforma educativa (62):

1. Debe hacerse un análisis técnico que comprenda la situación actual y la reestructuración integral de ese nivel.
2. Analizar, en primer término, los planes nacionales de desarrollo económico a corto plazo, mediano y largo plazo por área económica.
3. De acuerdo con estos planes, deben fijarse los requerimientos de mano de obra en todos los niveles, tanto en cantidad, como en calidad.
4. Mediante un sistema de becas, debe darse oportunidad a los hijos de trabajadores para seguir estudios en

escuelas medias y superiores. Es decir, debe cumplirse la obligación de las empresas de proporcionar becas a los trabajadores y a sus hijos.

En este sentido, la CTM no propone prácticas educativas que sean diseñadas expresamente para los trabajadores (y no sólo para sus hijos), para elevar su nivel escolar y cultural. La posición de la Central sigue siendo a través de reivindicaciones tradicionalmente adoptadas, que poco modifican los alcances de dichas prácticas educativas.

Las disposiciones que conciernen la educación de adultos son apoyadas y difundidas por la Central, pero siempre se conciben fuera de la jornada de trabajo, sin implicar ninguna modificación a la organización o la duración del trabajo.

Este interés de la Central hacia los programas de educación de adultos, coincide con el incremento de acciones educativas destinadas a los adultos en estos años. La política educativa se enriquece con una diversidad de programas dirigidos a los grupos de la población que se encuentran marginados del sistema educativo. En 1976 hay 18 millones de mexicanos de más de 15 años que no han cursado la primaria completa o que no cuentan con instrucción alguna⁽⁶³⁾.

Se incrementan los sistemas de educación autodidácticos y flexibles. La educación de adultos conoce un cierto auge, y aunque los resultados son limitados, se produce un relativo avance, por ejemplo: entre 1974 y 1978 se inscriben a los Sistemas

Abiertos de Educación 186,569 personas en los cursos preparatorios, 647,489 personas en el nivel elemental y 560,760 en el nivel secundario... (64). ...Cifras muy modestas efectivamente si se comparan con el total de la demanda.

El marco jurídico de la política educativa de estos años, lo integra en primer lugar la nueva Ley Federal de Educación que se decreta en 1973 y traduce la nueva filosofía educativa.

En esta Ley se define a la educación como, "...el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es el proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social"... (artículo 20).

En el artículo quinto, el legislador propone el acceso a la educación que favorezca "...la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo económico"... para lo cual la educación tendrá los siguientes objetivos:...

- ..."Proteger y acrecentar los bienes y los valores que constituyen el acervo cultural de la Nación y hacerlos accesibles a la colectividad. (fracción IV)...
- ..."Promover las condiciones sociales que lleven a la distribución equitativa de los bienes materiales y culturales dentro de un régimen de libertad"...

Por otra parte, esboza la intención de favorecer la re-

lación entre la educación y el trabajo, y en este sentido el Presidente de la República señalaba en 1974 que la Ley Federal de Educación ... "faculta al Estado a realizar una acción que contribuya sistemáticamente a transformar a la sociedad y que asegure el acceso a la capacitación y a la cultura a los grupos que hasta ahora habían quedado al margen de sus beneficios" ... (65).

El artículo sexto dice que ... "el sistema educativo tendrá una estructura que permita al educando, en cualquier tiempo, incorporarse a la vida económica y social y que el trabajador pueda estudiar" ... En resumen, esta Ley confirma los principios en los que se basa la educación impartida en el país, declara el carácter democrático y popular de la educación y reitera los principios de una educación laica, gratuita y obligatoria.

Determina los objetivos de la función educativa: proponer las bases de los planes y programas de estudio y consigna la creación de un Sistema Federal de Certificación de Estudios que otorgue la misma validez a los conocimientos adquiridos por una persona en el sistema escolar o extraescolar.

Disposición ésta última muy importante porque rompe con la rigidez del sistema educativo y sirve como antecedente al reconocimiento de una formación adquirida fuera del sistema educativo formal.

Esta ley Federal de Educación -actualmente en vigor- sir-

Ley Nacional de Educación para Adultos del 31 de diciembre de 1975, que basa el funcionamiento del Plan en el "autodidactismo" y en la solidaridad social", es decir, que propone sistemas de educación autodidácticos y flexibles a través de centros de promoción y supone como única condición la decisión y "voluntad" del adulto y se apoya con la "colaboración de los grupos sociales que forman la sociedad para el funcionamiento del Plan.

No determina ninguna obligación, pero el artículo 27 señala que: ...los empresarios, comisariados ejidales y de bienes comunales, sindicatos y otras organizaciones podrán:

- I. Propiciar el establecimiento de centros y servicios de promoción y de asesoría de educación para adultos;
- II. Dar facilidades a sus trabajadores y miembros para estudiar y acreditar la educación básica para adultos; y
- III. Extender los servicios de la educación para adultos a los familiares de sus trabajadores y miembros.

Esta política educativa aspira a extender los servicios educativos de educación para adultos en coordinación con otras instituciones a todas las modalidades, tipos y especialidades de enseñanza; así como a las actividades de actualización y de formación profesional⁽⁶⁸⁾.

Al implementar y discutir esta Ley, se diseñan nuevos enfoques. La educación comienza a definirse como un proceso glo

ve de base y fundamento al desarrollo de acciones educativas destinadas a los adultos.

Por ejemplo, el Plan Nacional de Educación para Adultos que marca un giro importante en la modalidad extraescolar del sistema educativo y que se traduce en el establecimiento de la Ley Nacional de Educación para Adultos.

El Plan Nacional de Educación para Adultos se inicia el 15 de marzo de 1975 y ofrece la posibilidad de cursar el nivel primario y secundario, o estudios para analfabetas (Introducción a la primaria intensiva). Se consideran estos tres niveles como una *... "educación básica para adultos* y se dirigen a las personas que no hayan cursado o concluido estudios de primaria y secundaria... (en 1976 el Secretario de Educación declara que existen en el país):... seis millones de analfabetos, diez que no han terminado la primaria y ocho que no han terminado la secundaria"... (66).

Por medio del Centro de Estudios Medios y Avanzados de Educación (CEMPAE) se realizan investigaciones sobre planes y programas de estudio destinados a los adultos y se elaboran libros de texto -gratuitos en el nivel elemental- para la implantación y ejecución del Plan.

Los principios que animan a este Plan se consagran en la

bal del individuo. Un proceso permanente que relaciona la formación inicial con la formación profesional, el Secretario de Educación Pública declara que ... "la capacitación para el trabajo y la formación profesional deben fincarse en el nivel cultural en el que se puedan eficazmente adquirir las habilidades y las destrezas especializadas"... (67).

De acuerdo con la Ley la educación para adultos tendrá los siguientes objetivos:

1. Dar las bases para que toda persona pueda alcanzar, como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación general básica, que comprenderá la primaria y la secundaria;
2. Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades y de actividades de actualización, de capacitación en, y para el trabajo y de formación profesional permanente;
3. Fomentar el autodidactismo;
4. Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión;
5. Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados para que participen en las responsabilidades y beneficios de un desarrollo compartido;
6. Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social; y
7. Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social.

La ley contempla para su aplicación, la participación de las organizaciones e instituciones del Gobierno Federal, de los Estados y de los municipios.

Una acción de esta dimensión implica: que la modalidad extra-escolar supere en todos los aspectos el papel secundarios que se le otorga y cuente con los medios y mecanismos necesarios para su implantación, reformas que por débiles que sean tocan el sistema productivo y al conjunto de la sociedad y de qué la importancia del intento que en gran medida quedó limitado a las declaraciones de intención.

Sin embargo, es inegable que la educación extra-escolar se enriquece con la Ley Nacional de Educación para Adultos, pues reconoce que la educación del individuo es un proceso permanente, establece una vinculación entre educación inicial y la formación profesional y esboza acciones conjuntas con instituciones no educativas.

Con esta Ley se abolió la anterior que establecía la campaña nacional contra el analfabetismo expedida el 20 de agosto de 1944 y el Decreto que en 1946 prolongó la Campaña hasta que entrara en vigor el ordenamiento sobre medidas pertinentes contra el analfabetismo.

Es evidente que se acrecienta el interés por sistemas abiertos de educación que permitan satisfacer la demanda educativa de la población adulta y favorezcan la creación de nuevas modalidades de educación en el sistema extraescolar. Como hemos señalado el aparato productivo necesita mano de obra calificada, por lo cual la empresa favorece también acciones de

formación para los trabajadores, por su parte el sindicato reconoce la necesidad de incrementar acciones de formación para sus miembros y de capacitarse para poder participar en este fenómeno que se extiende hacia diferentes direcciones como un proceso lento que se está gestando. La empresa se orienta hacia la formación profesional inicial y continua, el sindicato hacia la formación sindical, etc.

En este proceso hay una constante ambigüedad de conceptos. La formación aparece como producto de necesidades que no se definen y parecería que la acción se produce antes de la reflexión.

Confusión que desemboca en imprecisiones, sobre todo para delimitar los ámbitos de acción de cada responsable de cada tipo de formación.

En 1977 el Poder Ejecutivo ratifica la Convención Internacional relativa a la "Licencia pagada de Estudios", conforme a la Convención 140 de la Organización internacional del Trabajo, lo que significa un paso más en la institucionalización del derecho de los trabajadores a la educación. El Convenio es aprobado por el Senado de la República el 9 de diciembre de 1976; después de la Ratificación del Ejecutivo (7 de enero de 1977) se dicta el Decreto correspondiente el 24 de marzo de 1977, que reproduce la Convención 140 adoptada por la O.I.T., en Ginebra en 1974.

A partir del reconocimiento de que toda persona tiene derecho a la educación, la Convención señala principios y disposiciones relativos a la "licencias temporales para los traba-

jadores o la concesión de éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación".

El artículo primero de esta Convención define a la "licencia pagada de estudios" como: ...una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, *durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas*".

Concesión de licencia pagada de estudios que comprenderá una formación con los siguientes fines (artículo 2):

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

Estudios, que según el artículo 3º deberán contribuir, según modalidades diferentes:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionalidad y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación

tación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

La implantación y ejecución de esta Convención debe adaptarse a las necesidades y grado de desarrollo del país y dependerán del establecimiento de una reglamentación y de modalidades que correspondan con las características de la mano de obra, al grado de organización del movimiento obrero, etc.

Reconocer el derecho del trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo con el fin de adquirir una formación de su elección que no coincida obligatoriamente con una formación técnico-profesional, es un principio que queda consignado y que inicia un largo camino a su implantación.

Al principio de la nueva administración, en 1977, el Gobierno anunciaba la creación de un Plan Nacional de Educación que se proponía dar coherencia al sistema educativo, coordinar e integrar los diferentes niveles escolares; para lo cual se llevaría a cabo una primera fase de "cuantificación de metas". Sin embargo, en la práctica, el ambicioso Plan se redujo a elaborar un diagnóstico del sistema educativo.

El desarrollo de programas destinados a los adultos se acelera y se elaboran nuevos proyectos. En 1978 se establece un "Programa Nacional de Educación para marginados" que pretende proporcionar educación básica a todos los niños en edad escolar, alcanzar la catellanización de los indios monolingües y proporcionar a la población adulta que no ha tenido acceso a la educación básica oportunidades de formación perma-

nente.

Se aspira, mediante este programa ... "asegurar que todo mexicano posea las destrezas necesarias para entender y manejar el lenguaje crítico y numérico, así como la preparación indispensable para mejorar su nivel de vida",... (para lograr lo, se determina) ... "la expansión de servicios especiales de educación primaria; la ampliación y mejoramiento de la enseñanza primaria hasta cubrir toda la demanda nacional; la castellanización y alfabetización de la población india, y la integración de los alfabetizados adultos a programas de educación permanente, de desarrollo de la comunidad, de promoción cultural y de capacitación para el trabajo"... (69).

La formación profesional y el aumento de la productividad a través de la elevación de los niveles de formación de los trabajadores se convierten en preocupaciones prioritarias del Gobierno, en el marco de la política educativa.

Se multiplican las investigaciones y estudios sobre la formación profesional en el país; necesidades, recursos, métodos de formación profesional se comienzan a diseñar y difundir en gran escala (70).

Hasta esta época la formación profesional era realizada en forma arbitraria. En el sector público no existía coherencia, ni homogeneidad y en el sector privado, los empresarios desarrollaban programas de formación bajo su exclusivo control y particular orientación.

En 1978 aparece una nueva legislación a favor de la forma ción profesional de los trabajadores que marca un giro importante y el inicio de una nueva época en materia de formación de los trabajadores.

El derecho del trabajador a recibir formación profesional dentro de sus horas de trabajo, es reconocido como un derecho social a través de reformas al artículo 123 de la Constitución Política (a partir del 9 de enero de 1978) que consigna la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores formación profesional.

Las reformas se traducen en un nuevo capítulo de la Ley Federal del Trabajo que se refiere específicamente a la formación profesional, según el cual..." todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación .. adiestramiento ..(formación profesional)... que le permita actualizar y perfeccionar sus conocimientos, acceder a un puesto superior y mejorar su nivel de vida"...

Con estos objetivos, la nueva legislación determina que los planes y programas deberán establecerse conjuntamente entre la empresa y el sindicato.

Se contempla a la formación profesional en los contratos de trabajo y se definen ciertas modalidades para su implantación lo que se traduce en la creación del aparato administrativo de la formación.

Aparecen comisiones en diferentes niveles de acción y de decisión; desde la pequeña empresa hasta en una gran coordinau

ción que centraliza la responsabilidad y las tareas que se diseñan.

La formación se introduce como variable importante en el sistema escalafonario de la empresa y se convierte en un producto del mercado, en el que la aparición de escuelas de formación, de formadores e instructores se observa como un fenómeno cercano.

Los trabajadores que presenten con éxito los exámenes de formación profesional recibirán un certificado que será reconocido y les permitirá postularse como candidatos a puestos nuevos o a puestos vacantes.

Esta Ley, significa -a pesar de sus imprecisiones y de sus generalizaciones- un avance en el campo de la formación. Significa el paso de la discusión de las ideas y los proyectos, a la discusión sobre los procedimientos y medios que se deben poner en práctica para implantar un Sistema Nacional de Formación, sobre las condiciones del formador, el papel de los sindicatos y sobre los efectos de la formación.

La formación deja de ser un interés exclusivo del empresario; a través de la formación las organizaciones obreras, las organizaciones patronales y los poderes públicos inician un nuevo juego". Esta evolución es globalmente positiva, pero es importante analizar los problemas concretos de la Ley en relación a su implementación real y sobretodo, destacar el papel del sindicato en esta nueva perspectiva de la formación.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

I. PROCESO DE EMERGENCIA DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA EDUCACION

(1) Gribomont C. y Rímez M.

"La política económica del Gobierno de Luis Echeverría. (1971-1976). Un primer intento de interpretación". *El trimestre económico*. Vol. XLIV (4), oct-dic., NO.176, México 1977, p.780 .

(2) Ibid.

(3) Reynolds C.

"Porque el desarrollo estabilizador de México fue en realidad desestabilizador". *El trimestre económico*. vol. LXIV(4) oct-dic., No.176, México 1977, p.1000.

(4) Gribomont y Rímez, op.cit.,p.780

(5) Ibid. p.827

(6) Id. p.800

(7) Id. p.795

(8) Id. p.797

(9) El 31 de agosto de 1976 el peso mexicano se pone a flotación frente al dolar, esto corresponde a una devaluación de 58%... Id.p.829.

- (10) Se considera como población económicamente activa a la población de 12 años o más que suministra la mano de obra disponible para la reproducción de bienes y servicios... *Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo (CENIT)*. "Fuerza de Trabajo y Población en México". México 1974., p.11.
- (11) Muñoz Izquierdo Carlos y José Lobo
"Expansión escolar, Mercado de trabajo y distribución del Ingreso en México", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, Vol. IV, No.1, 1974, p.17
- (12) Ibid. p.57
- (13) Id.
- (14) Murayama Daniel
"Recursos humanos, políticas del empleo y población en México, *Seminario de Educación Obrera, Población y Desarrollo en México*, IEO/CTM-OIT, México 1974, p.126
- (15) Osorio Urbina Jaime
"Superexploración y clase obrera: el caso de México *Cuadernos Políticos*, No.6, ed. ERA, 1976, p.17.
- (16) Ibid. p.18.
- (17) El autor señala que de haberse podido contar con información como para establecer la relación de personal ocupado que no percibió remuneraciones, por estratos industriales más que por ramas, es muy probable que el resultado mostrara una concentración de estas personas en pequeñas y medianas industrias en donde, como forma

permanente de explotación se utiliza el trabajo de los "meritorios"...Id.

- (18) Id ...para la estratificación de las industrias el autor utiliza como variable el valor de **ACTIVOS FIJOS BRUTOS (VAFB)** por ser la que más se aproxima en la dimensión del monto de capital concentrado en las empresas. De esta manera define como pequeña industria a las industrias con un VAFB hasta de 3 000 000 millones de pesos; como medidas industriales a aquellas cuyo VAFB fluctuó entre 3 000 001 y los 20 000 000 de pesos, y como grandes industrias a aquellas cuyo VAFB sea superior a 20 000 001 pesos.

- (19) Id. p.11

- (20) Id. p.14

- (21) Id. ...notese que la suma de personal ocupado equivaldría en realidad a 1655 174 personas, sin embargo, de jamos la cantidad señalada por el autor por desconocer el origen del error, al mismo tiempo esta cifra no coincide con la cifra dada anteriormente, problema que es una constante en el uso de estadísticas en el país.

- (22) Memoria de Labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ..."Los electricistas de la Tendencia democrática en México. Un conflicto social e Ideológico a través de su prensa: solidaridad 1970-1976". Hernández Fugigaki Gloria. *Tesis de Doctorado* de 3er. ciclo. París 1980.

- (23) *Ibid* p-p 2-3

- (24) Cf. Arriaga Lemus Ma. de la Luz Velasco A. y Zapata E. "Inflación y salario en el régimen de LEA", *Revista de la Facultad de Economía, Investigación económica*, Nueva Epoca UNAM, No. 3, julio-septiembre 1977.
- (25) CETEME 15-enero-1977, p.3, editorial
- (26) Ver Hermet Gilles de la Mora Yolanda, Macías José Luis *Lo individual y lo colectivo en la formación general y profesional de los trabajadores en México*. Ensayo comparativo Internacional bajo la dirección de Marcel David, INET, STPS, cuadernos INET No.1, México 1977.
- (27) Biasutto Carlos
Educación y Clase Obrera, Ed. Nueva Imágen, México 1978., p.17
- (28) Para profundizar estos aspectos vease: Muñoz Izquierdo Carlos y Lobo José (Centro de Estudios Educativos) op. cit; Muñoz Izquierdo y Hernández Medina: "Educación y Mercado de Trabajo" en *Revista del CEE*, vol. VIII, No. 2, 1978, p-p 1-90; Medellín Rodríguez y Muñoz Izquierdo. "Incremento de la población, capacitación y empleo en México (1960-1970)" *Revista del CEE* Vol. IV, No.3, 1974, p.p. 121-139; Gintis Herbert: "Educación, tecnología y características de la productividad del trabajo" en *Educación y clase obrera* op. cit.
- (29) Muñoz Izquierdo y José Lobo...op.cit.p.17
- (30) González Casanova Pablo
"Carta al Consejo editorial de Cuadernos Políticos", *Cuadernos Políticos* No. 10, octubre-diciembre 1976, ed. ERA, México, p.96

(31) Santoni Riugui Antonio
Educación y Clase Obrera op.cit., p.p. 88-89

(32) Muñoz Izquierdo y Lobo José op.cit.p.18

(33) Ibid

(34) Hernández Pulido Ricardo
Relaciones Industriales y Formación Profesional, Cuadernos INET, No.3, SJPS, México 1978, p.233...citado en Gutiérrez Javier, "Estimación de la población que requiere educación estra-escolar", *Pedagogía del Adiestramiento*, vol. 1, No.3, 1974, p.4... la frente no precisa el año en que son considerados los datos, pero nos da una idea cercana del perfil escolar de los trabajadores de la industria.

(35) Daza Carrera Rogelio
 "Los trabajadores han sido los forjadores de las leyes laborales" CETEME 2-agosto-1975.

(36) Bernardo Cobos -entrevista-
Educación Obrera, IEO-CTM, colección temas económicos No. 1, México 1976.

(37) Gómez Tovar Enrique
El fomento a la Educación, reforma al artículo 132 fracción XIV, XV y otras adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Tesis Profesional Ed. Universitaria, México 1973, p.101.

- (38) CETEME 27-junio-1970, p.4
- (39) Guevara Niebla Gilberto
"El Instituto Politécnico Nacional y la Reforma Cardenista" *La Cultura en México*, suplemento de Siempre, No. 918, 24 de octubre de 1979, p.X.
- (40) Berea Carlos
"Los organismos del Estado, los empresarios y los trabajadores en la formación profesional en México", *ARMO-Pedagogía para el Adiestramiento*, Número especial, México 1975, p.65
- (41) Bernarndo Cobos
"Antecedentes de la posición del Movimiento Obrero sobre capacitación y Adiestramiento". *Memoria de la Conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo*, IEO/CTM, México 1978, p.41.
- (42) González Salazar Gloria
Problemas de la mano de obra en México. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México 1971, p.p. 118-119.
- (43) Ibid
- (44) *Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional* IEO-CTM-ARMO-INET, México 1976, Módulo 4, p.7
- (45) González Salazar ...op.cit.
- (46) Berea Carlos ...op.cit.p.69

- (47) CETEME 27-enero-1979, p.7
- (48) Ibid
- (49) Bera Carlos...op.cit.p.69
- (50) Declaraciones de Sánchez Mejorada (Presidente del Consejo Coordinador Empresarial)... Excelsior, 24-enero-1978, primera plana.
- (51) Ibid.
- (52) Gómez Tovar...op.cit.p.107
- (53) Hernández Pulido...op.cit.p.90
- (54) Declaraciones de Fernando Moro, Secretario General de la Unión Sindical de Mecánicos, Ayudantes y Similares del D.F. (CTM)... CETEME, 5-febrero-1977, p.4
- (55) "Comentarios del Centro de Estudios Educativos a los aspectos del VI Informe Presidencial relacionados con la educación en el país", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. VI, No.3 1976, p.p.121-126.
- (56) "Comentarios del Centro de Estudios Educativos al V Informe Presidencial. *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vo. V No.3, 1975, p.p. 118-123.
- (57) Comentarios al VI Informe...op.cit.
- (58) Ibid. p.125
- (59) Id.

- (60) Id.
- (61) CETEME 31-Julio-1971, p.3
- (62) Manual de Capacitación Sindical...op.cit. módulo 4,p.7
- (63) Comentarios al VI Informe...op.cit.p.124
- (64) *Rapport Mexicain, Notes Preliminaires, Estudio Comparativo Internacional: caso de México (Lo Individual y lo Colectivo...)* Institut de Sciences Sociales du Travail, Informe elaborado por el INET bajo dirección de Marcel David, México 1979
- (65) *Documentos sobre la ley Nacional de Educación para Adultos* Secretaria de Educación Pública, México 1976, p.25
- (66) Ibid, p.63
- (67) Id. p.68
- (68) *Rapport Mexicain...op.cit.*
- (69) "Comentarios al II Informe Presidencial, Centro de Estudios Educativos" *Revista del Centro de Estudios Educativos*, 1978 vol. VIII, No. 4 p.151
- (70) Es a partir de 1976 que se multiplican las investigaciones y estudios tendientes a conocer la situación de la Formación Profesional en el país...Cf... serie de estudios INET.

La escuela actual es una escuela de clase, no solamente por la discriminación respecto a los hijos de los trabajadores, sino sobre todo por la discriminación respecto a los trabajadores mismos.

Lettléri.

II. NIVELES DE PARTICIPACION EN LA FUNCION EDUCATIVA DE LOS TRABAJADORES.

1. EL ESTADO.

A partir de 1946 la política educativa del Estado experimenta un giro sustancial respecto a la orientación social que había caracterizado la educación cardenista de contenido socialista. Esta nueva orientación se basa en cinco postulados:

1. La educación no debe estimular los fraccionalismos y las luchas de clase, debe, por el contrario, desempeñar un papel determinante para consolidar la unidad nacional.
2. Independientemente de los intereses clasistas, el saber elaborado, la cultura en general son motores del progreso.
3. Entre más educación más progreso social.
4. La clave fundamental para el desarrollo educativo reposa en la aplicación de la capacidad del sistema educativo.
5. La educación debe ser un medio privilegiado de promoción social⁽¹⁾.

Desde entonces, la política educativa de los Gobiernos pos

teriores se desarrollo alrededor de estos principios.

Uno de los resultados más notables de esta orientación es la creciente expansión del sistema educativo que ha provocado la masificación del aparato escolar. Este fenómeno no corresponde a una distribución equitativa de las oportunidades de escolarización, ni sirve como canal de movilidad social, a las clases más desfavorecidas que continúan al margen del sistema escolar.

Y por otra parte, la expansión del sistema educativo ha provocado la devaluación de la educación, lo que se traduce en la elevación artificial de los requisitos al mercado de trabajo, es decir que ... "las nuevas posibilidades de escolarización abiertas por la expansión reciente no han alterado las determinaciones de clase a que está sujeto el acceso a la escuela"... (2).

Esta situación se inscribe, además, en un contexto de crisis económica y social que lleva al Estado a modificar su política educativa. Revitalizar y modernizar su proyecto educativo de acuerdo al desarrollo social y económico del país, se convierten en pautas principales de la nueva estrategia educativa.

En 1971 el Presidente de la República declara ... "La contribución de la educación al desarrollo es evidente: se manifiesta en la formación de un personal calificado, en la capacidad para absorber el trabajo, en la acumulación y la difusión de conocimientos; la educación también repercute directamente en la movilidad económica y social; y contribuye a fomentar el

genio creativo de la población"... (3),

La idea expresada de que la educación acrecienta la productividad del individuo; de que a través de la capacidad de innovación de los trabajadores escolarizados se generan empleos y que la educación genera movilidad social es un argumento que es muy debatido. Algunos autores sostienen que ... "la escuela, más que formar -con todas sus pruebas, exámenes y demás procedimientos- las cualidades que espera el empleador, le da a éste una manera fácil para identificarlas en quien busca empleo"... (4). Es importante destacar también que ni la formación que se recibe en la escuela, ni la formación profesional son variables que garanticen la promoción económica y social del individuo.

Para desarrollar la nueva estrategia educativa, el Estado opta por ajustar la política educativa a las demandas impuestas por el contexto económico y social lo que significa acentuar el interés por mejorar la productividad de la población a través de la elevación de los niveles de formación de los recursos humanos.

En este marco el Estado promueve su política de formación profesional dirigida a los trabajadores, que al iniciar su institucionalización, supondrá la negociación y la discusión en un foro tripartita, con representantes de trabajadores y de empresarios.

"El Estado Mexicano ha jugado un papel muy importante no sólo como promotor de las organizaciones sindicales y patronales, sino como conciliador, mediador y en fin como arbitro de los

conflictos sociales (5).

El reconocimiento de ese papel de árbitro está previsto en la Constitución Política que determina, que el Estado tratará de conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del "trabajo" con los del "capital".

La Constitución representa en manos del Ejecutivo (y particularmente en los artículos 27 y 123) ... "un instrumento discrecional para convertirse en director o cuando menos en verdadero árbitro de los sectores urbanos o modernos de la producción" ... (6)

"El Estado Mexicano se constituyó sobre la base de una integración dirigida políticamente, llegando a abarcar la mayor parte de los sectores organizados de la población y adoptando los intereses de estos sectores como programa, modificable según las circunstancias y según la correlación de las fuerzas existentes, y como motivo inmediato de su acción" (7).

La política de formación de los trabajadores se orienta a satisfacer la demanda de mano de obra calificada para la industria y la demanda educativa de la parte de los trabajadores. De tal manera, que aparece más como un proyecto político del Estado que como respuesta a una lucha de los trabajadores o una presión patronal.

La institucionalización de la formación profesional quiere ser la expresión de todos los interlocutores sociales que participan en su implantación. El interés del Estado por im-

pulsar la formación profesional se inscribe en el marco de una colaboración estrecha con los empresarios y los trabajadores.

Así, la formación profesional se integra en el proyecto social del Estado, estrechamente ligada a los imperativos del sistema productivo, porque se atribuye a la deficiente formación de los trabajadores el origen de numerosos problemas que van desde la baja productividad, la inadaptación a la nueva tecnología, hasta los accidentes del trabajo.

En la exposición de motivos para las reformas el artículo 123 de la Constitución Política, el Ejecutivo en 1977 señala que: "...los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable, se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que, paradójicamente, es un elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue la aptitud para operar los nuevos mecanismos y los aparatos que la ciencia en los procedimientos de constante diseño"... (8).

Para el Estado el problema de la inadaptación de la mano de obra frente a las innovaciones tecnológicas se convierte en obstáculo para la estrategia económica adoptada. Obstáculo frente al cual, la formación profesional se considera el instrumento para encauzar el desarrollo de la ciencia y de la técnica. Se propone un sistema de formación que garantice la adaptación o reconversión, aunque no se precisa si simplemente se trata de una formación estrecha que permita la adaptación a un

puesto de trabajo, o si se trata de favorecer la mejora profesional de los trabajadores y en consecuencia de sus condiciones de vida.

En el mismo documento el Ejecutivo agrega que ... "la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador es causa de la baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, así como graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada"... (9).

Frente a esto, cabría profundizar en la relación que se establece entre formación profesional y productividad. Dadas las características de la economía y de la mano de obra en el país, esta relación es muy débil e investigaciones recientes señalan que ni la expansión del sistema educativo, ni la reducción del analfabetismo contribuyen en forma significativa a mejorar la productividad de los trabajadores que tienen bajos niveles de formación (cfr. capítulo III).

Por otro lado, los amplios márgenes de capacidad ociosa en algunas empresas, obedecen al desarrollo del sector de las industrias de punta, basadas en la aplicación de las innovaciones tecnológicas de alta intensidad de capital, las cuales requieren una mano de obra altamente especializada y limitada a pocos puestos. Sector que en nuestro caso, subutiliza su capacidad instalada, debido principalmente, al tamaño

del mercado.

Por lo que se refiere a la relación que puede existir entre los accidentes del trabajo y la formación profesional (ver capítulo III) podemos decir que la incidencia de la formación sobre los índices de accidentes de trabajo es limitada, si tomamos en cuenta el conjunto de malas condiciones de trabajo al que se ve sometido el trabajador. Suponer que un adecuado sistema de formación profesional puede modificar o mejorar las condiciones de trabajo como la seguridad y la higiene es conceder a la formación atributos que no tiene.

Lo cual, no se contrapone al hecho de que la formación es parte de las condiciones de trabajo y que su contenido sirve para calificar y facilitar el trabajo. Aunque -no está de más recordarlo- si la formación se restringe a una preparación específica, a una mera adaptación a algunas categorías de empleo, esto a la larga, lleva a la descalificación del trabajador.

El Ejecutivo manifiesta que ... "Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos viciados, circunstancias que reducen

las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida"... (y agrega que) ..."el bienestar general demanda la presencia de dos requisitos previos: la dignificación del hombre y la elevación urgente de los índices de productividad"... (10).

Se pretende por medio de la implantación de un sistema nacional de capacitación*, favorecer una redistribución del ingreso y en consecuencia, propiciar la igualdad de oportunidades. Para esto la formación se impregna de la ideología de promoción social.

El Ejecutivo reconoce que ..."una de las funciones prioritarias del Estado es preparar que cada uno de los ciudadanos está en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio, en tales circunstancias el Gobierno (...) ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea, que permita además beneficiar a los elementos básicos de la producción, puesto que es muy posible que el primer imperativo de justicia social al día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficiencia de nuestras instituciones democráticas"... (11)

Los beneficios de la nueva legislación se extienden a los empresarios, porque ..."Dicha reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en los (derechos)

* Al que identificaremos como: Sistema Nacional de Formación Profesional.

de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo"... (12).

La obligación de proporcionar formación profesional a los trabajadores recae completamente sobre los empresarios. Para el Ejecutivo esta obligación se justifica porque ... "la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación deba ser cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

La introducción de disposiciones relativas a la formación profesional se traduce en la creación del Sistema Nacional de Formación Profesional, que se caracteriza por ... "quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y, estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura"... (13). En consecuencia, los interlocutores sociales tienen un amplio margen para adaptar el nuevo sistema a sus condiciones e intereses.

Sin asumir la responsabilidad directa, el Estado propone cuáles deben de ser las líneas generales del Sistema Nacional de Formación Profesional, y designa como órgano administrativo responsable de su funcionamiento a un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se encargará de

organizar el sistema como una estructura autónoma, pero complementaria del sistema educativo y directamente vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

El carácter flexible de la Ley en estas primeras etapas de su creación, dificulta la construcción de una base sólida. Numerosos aspectos ameritan discusiones complementarias; los grandes principios necesitan traducirse en un sistema ágil y coherente de formación, que responda a las características de la mano de obra y a las de la industria. Pero quedan "abiertos el cambio", como si existiera un acuerdo en mantenerlos en un marco limitado y no plantear cuestiones que no podrían resolverse.

2. LOS EMPRESARIOS.

Las organizaciones patronales nacieron en nuestro país, bajo la tutela del Estado. Desde 1936 el legislador organiza las Cámaras de Comercio e Industria, que con la Ley Cámaras de Comercio e Industria de 1941, quedarían separadas, y que establecería la obligación de los empresarios de ingresar ... "por el mero hecho de ser empresarios, a cualquiera de las organizaciones patronales existentes, a través de las cuales habrían de representar sus intereses ante el Estado y ante las organizaciones de trabajadores"... (14)

Esta disposición causa serias fricciones entre los grupos empresariales y el Estado, pero al final ... "La CONCAMIN convo-

có a una asamblea extraordinaria que decidió acatar la nueva Ley, por razones de "seguridad nacional" -relacionadas con el conflicto mundial- aunque dejando en pié: "la protesta de los comerciantes e industriales de la República, por la expedición de la misma"... (15).

"Pocos empresarios entendieron entonces que, con ello, de lo que se trataba era de acabar con constituirlos a ellos mismos como clase ..."al imponerles la sindicalización, el Gobierno, además de ofrecerles un medio eficaz de resistencia a favor de sus intereses, los estaba sometiendo a su control igualmente eficaz. Pero, como los hechos vinieron a demostrar luego, nadie salió ganando tanto con ese colosal proceso de organización emprendido por el cardenismo como los mismos capitalistas"... (16)

Más adelante, y como resultado del crecimiento económico y del creciente poder empresarial, a partir del 5 de mayo de 1975, se constituye el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) que agrupa a los dirigentes de: Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Asociación de Banqueros de México, Consejo Mexicano y Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros.

Esta nueva organización que surge sin la promoción y tutela del Estado, presenta un cuerpo doctrinario y un plan de desarrollo para el país que es sometido al candidato del PRI a la

Presidencia de la República con la obvia intención de influir en la política del nuevo Gobierno. El CCE se convertiría así, en el órgano superior empresarial. La Confederación de Cámaras Nacionales de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) no se integra al CCE.

La Ley de Cámaras de Comercio y de las Industrias determina los objetivos de las Cámaras Patronales: La representación y defensa de los intereses generales del comercio y de la industria de su jurisdicción; la prestación de servicios a sus asociados, el fomento del desarrollo económico del país, al arbitraje entre sus asociados en conflicto y *el ser órgano de consulta del Estado para la satisfacción de las necesidades del comercio o de la industria nacionales* ⁽¹⁷⁾.

A través de estas organizaciones los empresarios han logrado presentar un frente común y convertirlo en un instrumento eficaz para influir en la política económica del Estado. Cuando surgen problemas que afectan sus intereses, los representantes empresariales "...entran en consulta inmediata y, si se hace necesario, actúan sus respectivos Consejos Directivos y los grupos de especialistas con que cuentan. De esta manera se toman decisiones congruentes que norman la acción de la clase patronal" ... ⁽¹⁸⁾

En cuanto a la posición de los empresarios sobre la política educativa "...Si antes sólo excepcionalmente se interesaban en intervenir en la preparación de la mano de obra calificada de niveles intermedios, parecen haber aumentado ahora esta preo

cupación y, además, han ampliado su interés por otras funciones más amplias de la educación en la sociedad. Ejemplos ilustrativos pueden ser: su intervención financiera en campañas contra los libros de texto, o las referencias a la educación en las declaraciones del Consejo Coordinador Empresarial ... "sin embargo, el sector empresarial aún no hace sentir plenamente el peso de sus intenciones de clase sobre la política educativa nacional" ... (19).

Pero cuando se tocan aspectos relacionados con la mano de obra los empresarios no dejan de expresar sus puntos de vista, ... "El empresario al considerar que existe carencia de una política concerniente a la formación de los trabajadores, está de acuerdo en coadyuvar con los esfuerzos realizados por el Gobierno a condición que ello no afecte sus intereses" ... (20).

El desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema productivo es una queja constante de parte de los empresarios, quienes sostienen que el sistema educativo no está acorde con la realidad socio-económica del país.

Como respuesta a estas quejas, el Gobierno incrementa la expansión escolar y favorece particularmente la educación superiores. Al mercado de trabajo comienzan a ingresar personas cada vez más calificadas, pero los desequilibrios del aparato productivo no favorecen la absorción de la oferta de mano de obra. En la década de 1960-1970 el mercado de trabajo absorbe el 73% de personas que cursaron 13 o más años de escuela, y sólo el 36%

de quienes tenían menos de 5 grados de primaria. Esto quiere decir que las posibilidades de encontrar un empleo son mayores para quienes tienen más escolaridad⁽²¹⁾.

A este fenómeno se agrega la devaluación progresiva de la educación ante el mercado ocupacional. ... "A medida de que se generaliza un determinado nivel de escolaridad, suben también los requisitos escolares para el empleo. Si antes no se exigía certificado de primaria para muchas ocupaciones sencillas, hoy si se exige; lo mismo va sucediendo proporcionalmente con la enseñanza media"...⁽²²⁾.

Algunos autores sostienen que si los empresarios prefieren a los más educados, no es en función de sus conocimientos, sino por su mayor habilidad para adaptarse a los ambientes sociales y culturales de la organización. De esta manera la habilidad social que se requiere para el trabajo se formaría en la escuela, gracias a que ahí se internalizan patrones y relaciones de autoridad y de control.⁽²³⁾.

En una encuesta, realizada en la ciudad de México, entre los empresarios del sector más moderno de la economía, se analizó como se seleccionaba a los candidatos a ocupar puestos de confianza, y se advirtió que la mayor escolaridad se consideraba en relación directa con la capacidad de adaptación y de aprendizaje posterior, más que con el conocimiento mismo. También intervienen, con el mismo rango de importancia otras características socio-culturales del individuo; inteligencia, habilidad, pasado cultural o familiar, adaptabilidad, historia labo

ral, experiencia, presentación -apariciencia-, etc.

Los empresarios consideran importante el desarrollo de la formación profesional y se muestran favorables a implantar programas de formación en la empresa. Con el objeto de fijar las bases del sistema nacional de formación profesional, se lleva a cabo en 1976 una investigación en la industria de la transformación, parte de este estudio comprende el análisis de las "Actitudes de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional" con el objeto de ... "determinar y caracterizar las opiniones que los diversos actores del proceso productivo industrial tienen respecto a las actividades de formación de los trabajadores, sus contenidos, propósitos, efectos y exigencias" (24).

De acuerdo con los resultados de dicha investigación, los empresarios aparecen como ... "los más decididamente favorables" (SIC)... a la formación profesional con un 97% (en los dos primeros grados de "favorabilidad" establecidos en la escala aplicada), los representantes sindicales con un 88.1%, y por último los trabajadores con un 80.85%.

Para los empresarios la formación profesional es un instrumento que favorece "el desarrollo económico del país" y un elemento indispensable para el incremento de la productividad. Promueven una formación que sea fundamentalmente "técnico-profesional" aunque en la práctica introducen contenidos de formación general.

El bajo nivel de formación inicial de la mano de obra se

convierte en un obstáculo para impartir determinados programas de formación profesional, razón por la cual los empresarios deben favorecer la formación inicial de los trabajadores, lo que en algunos casos se logra al coordinarse diferentes instituciones, como lo reconoce, por ejemplo el Sindicato Nacional de la Industria de Telecomunicaciones que señala el éxito que tienen los sistemas abiertos de educación para adultos (de la Secretaría de Educación Pública) y el fuerte apoyo recibido de la empresa. (25)

Los problemas aparecen en el momento de definir el contenido de la formación, su duración, su alcance, el horario en que deberá impartirse y el sujeto sobre el cual recaerá su financiamiento.

Una formación impartida en la planta industrial es prioritaria para los patrones, porque de "esta manera se ajustaría a las necesidades particulares de cada empresa". La dificultad estriba en determinar si esta formación debe impartirse en las horas de trabajo, puesto que según los empresarios, esto causaría un descenso de la producción "...aunque reconocen que posteriormente la productividad y la calidad se incrementarían"... (26).

La responsabilidad de elaborar los planes y programas de formación es exigida por la empresa, quien desea determinar asimismo la orientación y contenidos de la formación. De hecho, la formación profesional impartida por la empresa permanece hasta hoy bajo el dominio de la misma.

Con una actitud favorable de principio, al establecimiento de una reglamentación que regule las actividades de formación de los trabajadores, los empresarios inician el diálogo y la negociación.

Este diálogo se traduce en el establecimiento de la obligación del empresario de proporcionar formación profesional a sus trabajadores y en la práctica cotidiana se refleja en el interés de la empresa por dirigir y controlar la formación.

3. EL SINDICATO: LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO,

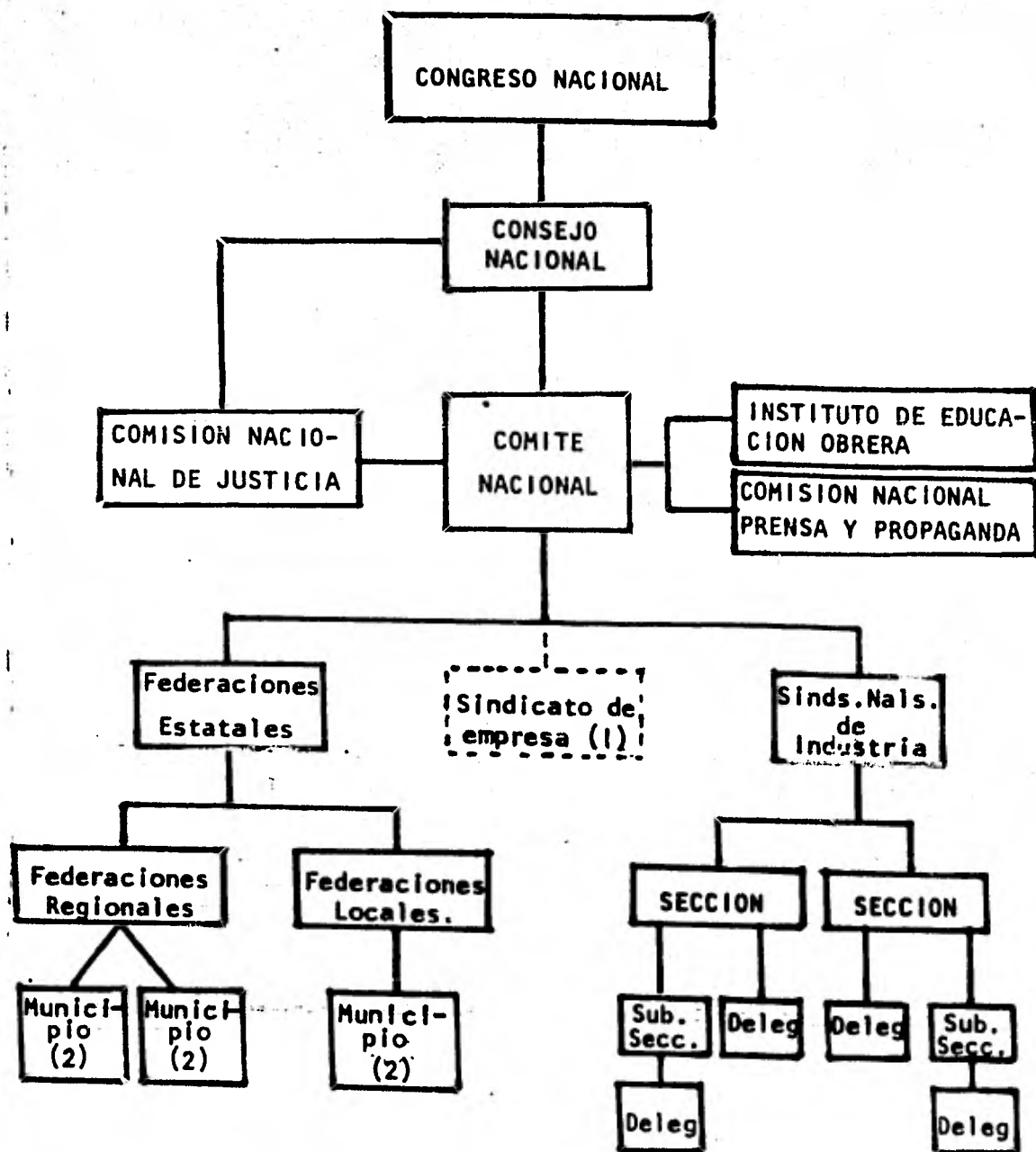
Hablar de la Confederación de Trabajadores de México (C. T.M.) implica, ubicarla en el marco del movimiento obrero mexicano y en su relación con el poder político. Tarea compleja que sin ser el objetivo esencial de este trabajo, no podemos dejar de señalar en grandes líneas, porque es la pauta que determina la orientación y el papel de la CTM respecto a la política de formación de los trabajadores.

La CTM nace en 1936 como resultado de un acelerado proceso de movilización del movimiento obrero, proceso que se orienta hacia la unificación de todas las organizaciones obreras y que se caracteriza por la fuerza política que la organización sindical adquiere para hacer valer sus reivindicaciones.

Después de la desintegración de la Confederación Obrera Mexicana (CROM) que se mantiene a la cabeza del movimiento sindical desde 1918 hasta fines de los años veinte, el movimiento obrero vive una crisis por la carencia de una dirección, que se manifiesta en la atomización de organizaciones sindicales.

A partir de 1930 se producen varios intentos de unificación sindical (Cámara Nacional del Trabajo), pero el más importante es el "Pacto de Unificación" (1933) al que fueron invitadas todas las organizaciones obreras del país y que crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM)

C. T. M.



Realizó: Arq. B. Cobos R.

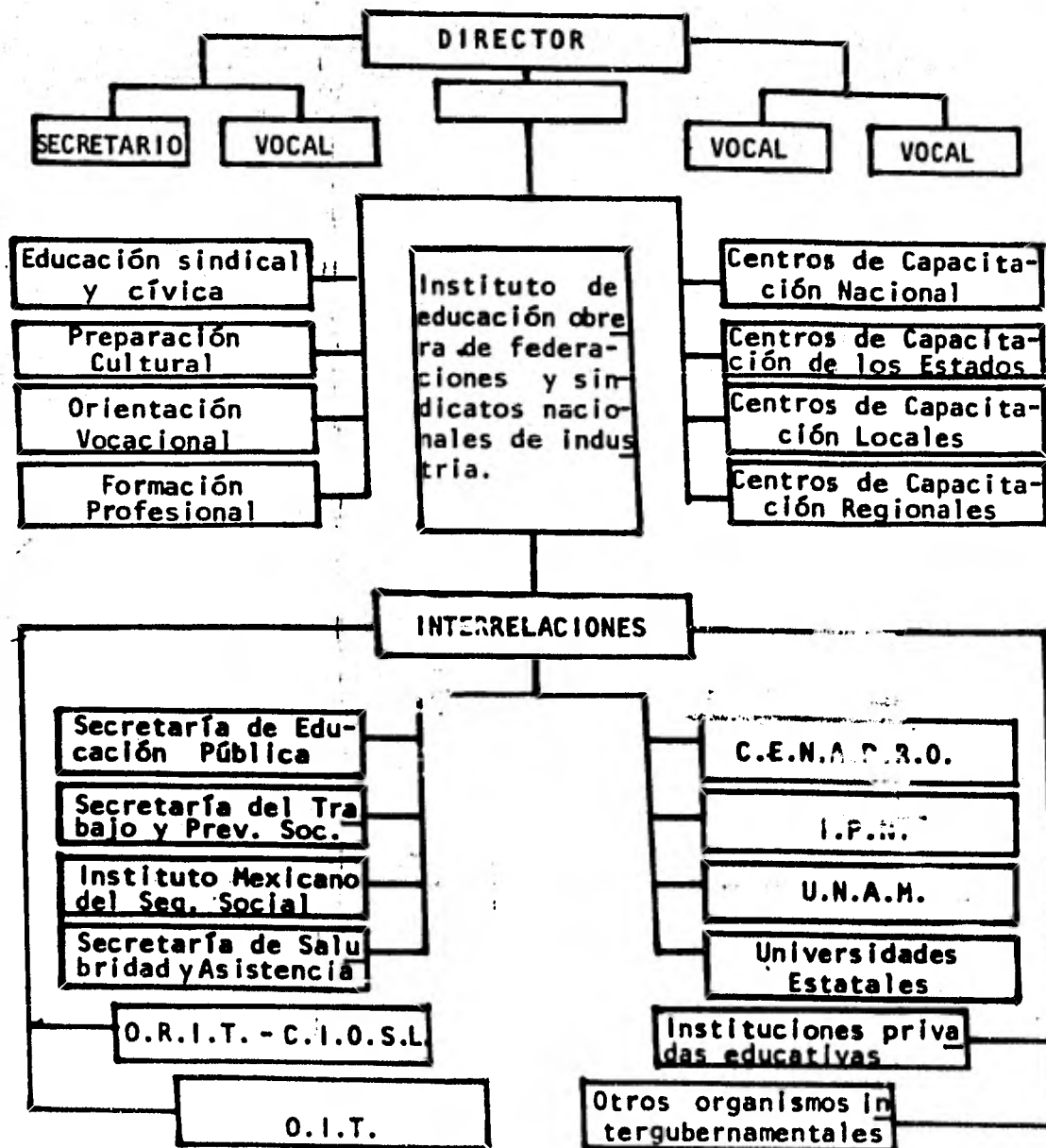
ORGANIGRAMA I
Fuente: INET - INFORMA
México 1978 p.13

(1) anexo nuestro al organigrama original.

(2) 5 ó más agrupaciones de base.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO
INSTITUTO DE EDUCACION OBRERA

I. E. O. - C. T. M.



Realizó: Arq. B. Cobos R.

ORGANIGRAMA II
Fuente: INET - INFORMA
No. 1, Vol. I enero-febrero
México 1978 p.13

al frente de la cual queda Vicente Lombardo Toledano como Secretario General⁽²⁷⁾

"Esta organización aparece como una de las centrales obreras de mayor importancia política para la organización del proletariado del país"⁽²⁸⁾ y representa un antecedente importante para la creación de la CTM.

La creación del "Comité Nacional de Defensa Proletaria" y el establecimiento del "Pacto de Solidaridad" logran integrar a casi todas las organizaciones obreras del país⁽³³⁾ y representan el acontecimiento más importante para definir la reestructuración del movimiento sindical y la nueva alianza con el Estado. El orden del día es la unificación del movimiento obrero y la alianza con el Gobierno cardenista. La confederación Sindical Unitaria de México (comunista) se une y manifiesta que su preocupación principal es ... "mantener el frente sindical, ... ya que si no se lograba ese avance organizativo de la clase obrera, ésta sufriría la más grave derrota de toda su historia ... (y demanda) ... a sus miembros, abandonar cualquier tipo de intereses individuales o de grupo para adherirse a los del proletariado en su conjunto"⁽³⁴⁾ el pacto de solidaridad" se pretende ... "llevar a cabo un "Congreso Nacional Obrero y Campesino" en el que se trate en forma definitiva lo relativo a la unificación del proletariado en una sola Central de Organización y Propaganda"⁽³⁵⁾ ... y se contempla también la elaboración de un programa a realizar mediante la satisfacción de demandas reivindicativas de los trabajadores.

"Desde su creación de junio de 1935 hasta febrero de 1936, la influencia del Comité Nacional de Defensa Proletaria en el desarrollo de los conflictos sindicales fué notable, al grado en que todas las huelgas registradas en el transcurso de ese año fueron promovidas y dirigidas hacia el logro de un nivel más avanzado de organizaciones: el frente sindical" (36).

Del 21 al 25 de febrero de 1936 se lleva a cabo el Congreso de Unificación Proletaria, donde surge la CTM, cuyo primer Secretario General es Vicente Lombardo Toledano, quien obtiene la mayoría, pero no puede impedir que comiencen a manifestarse discrepancias en la dirección.

La CTM resultó de la integración de la mayoría de las organizaciones obreras; La CGOVM, la Confederación Sindical Unitaria de México, la Cámara Nacional del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas y la Alianza de Obreros y empleados de la Compañía de Tranvías.

"La CTM nació inscribiendo en su Declaración de Principios su adhesión al régimen nacionalista de Cárdenas. Como fin mediato se decidía por la abolición del capitalismo en México, cosa que nada tenía que ver con la Revolución Mexicana de la que Cárdenas había devenido el mayor exponente; pero como fines inmediatos postulaba el mejoramiento de la clase trabajadora, la

la ampliación de las libertades democráticas, la liberación política y económica de México y la lucha contra la guerra y el fascismo, fines que también eran los que preconizaba el cardenismo" (37). La Confederación adopta como divisa: "Por una sociedad sin clases".

Para el régimen, el movimiento obrero era el punto más fuerte de apoyo social y por ello favorecía la política de unificación de los trabajadores y pugnaba por el fortalecimiento de la CTM.

El número de miembros de la CTM se amplía rápidamente ... "En el momento de su constitución estaba integrada por 200,000 miembros, para 1937 aumentan a 480,000, en tanto que en 1939 asciende el número a 949,000 y llega en 1940 a más de un millón de sindicatos" ... (38).

Sin embargo, desde el momento de su creación comienzan a surgir conflictos entre los líderes sindicales a causa de la lucha por el control de la dirección sindical. En 1937 sufre la organización su primera escisión, con la salida de la Confederación de los grandes sindicatos industriales (el Sindicato de Mineros y Metalúrgicos de la República y el Sindicato de Ferrocarrileros). Posteriormente el Sindicato Mexicano de Electricistas también se separa de la Central al iniciar una huelga que no es apoyada por la CTM.

Los comunistas salieron también en protesta por el rechazo de diferentes organizaciones, aparentemente comunistas y en protesta a elecciones impuestas (39). Mas tarde, ante "las presiones internacionales y la crisis petrolera" los comunistas

"vuelven a la Unidad" y aceptan renunciar a los puestos de dirección que mantenían algunos de sus miembros⁽⁴⁰⁾.

En marzo de 1938 el partido oficial se reorganiza, de Partido Nacional Revolucionario se convierte en Partido de la Revolución Mexicana, cambio que implica la integración vertical del partido por sectores. En el sector obrero, queda CTM como organización mayoritaria; se separan los campesinos que integrarán la Confederación Campesina Mexicana, que más tarde se convierte en la Confederación nacional Campesina, como organización mayoritaria del sector campesino. El sector popular y el sector militar completan la nueva estructura del partido.

El partido de la Revolución Mexicana, que posteriormente se transforma en Partido Revolucionario Institucional (PRI) ... "no surge como un partido de masas, sino como un partido de corporaciones. La solución corporatista en pos de la cual se canalizó el proceso de organización de las masas trabajadores, denota la formación específica que cobró en México la denominación política y económica de las propias masas y es un fenómeno sobre el cual descansa toda la estructura institucional del país" ...⁽⁴¹⁾.

CTM declara ser ... "miembro del PRI representando dentro del partido al sector obrero" ...⁽⁴²⁾ ... "(y sostiene su adhesión al Partido) ... "por sus componentes en lo individual y sus agrupaciones en lo colectivo" ...⁽⁴³⁾. Esta adhesión al PRI y en consecuencia, al poder político, determina la acción de la

CTM.

En el plano internacional la Central se adhiere por un lado a la Organización Regional Interamericana de Trabajo (ORIT) y por el otro a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

Los cambios que sufre la CTM a partir de su creación, también se traducen en cambios en la dirección de su organización. En 1941 se elige a Fidel Velazquez como Secretario General, quien ocupa el cargo hasta hoy, con una breve interrupción en la que es nombrado Fernando Amilpa (1947-1950).

En los años cuarenta ante las condiciones de guerra y el arranque de la industrialización del país, la CTM (y otras organizaciones obreras) firman en 1942 "El Pacto de Unidad Obrera" cuya finalidad es ... "dejar vía libre a la implantación del capital en cualquiera de los sectores de la economía"... Al finalizar la guerra se establece un nuevo pacto, la CTM firma con la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación el "Pacto Obrero Industrial" con la idea de garantizar la colaboración de clases para impulsar el desarrollo del país. Este pacto significa la renuncia a reivindicaciones salariales u otras demandas obreras que pudieran "poner en peligro" el crecimiento económico que el país experimentaba.

Para 1947 las elecciones del Comité Nacional de la CTM, las discrepancias internas y la política llevada por la Confederación ponen de manifiesto diversos conflictos (El Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros sale de la Cen-

tral y Vicente Lombardo Toledano queda definitivamente fuera de la CTM). En esta época la Confederación cambia su lema de "por una sociedad sin clases" por el de "la emancipación económica de México" que conserva hasta la actualidad.

Los mecanismos de control vertical sobre las masas trabajadoras se van consolidando hasta ejercer un amplio control sobre las organizaciones sindicales.

La estructura organizativa de la Central favorece dicho control y permite una fuerte centralización del poder.

Con una estructura vertical CTM está integrada por organizaciones muy heterogéneas que podemos clasificar en: 1. Sindicatos Regionales y Nacionales de Industria; 2. Federaciones Locales, Regionales y de los estados más, las Federación Femenil y Juvenil; 3. Sindicatos de empresa. (ver organigrama I).

Si consideramos que la forma de organización de un sindicato expresa su grado de evolución; podemos decir que en la estructura organizativa de la CTM se entrecruzan formas de organización rudimentarias con formas avanzadas. La atomización y heterogeneidad son las características esenciales de esta estructura. Sin olvidar desde luego, que la organización sindical no es ajena al nivel de desarrollo y de concentración alcanzado por el aparato industrial.

El resultado de este tipo de organización tiene dos efectos: al tiempo que dispersa a los trabajadores, los reúne y los controla a través de una rígida estructura con límites de acción muy limitados.

De esta forma, los trabajadores de una misma rama industrial se encuentran dispersos en diversas organizaciones. Por ejemplo, los trabajadores de la industria textil afiliados a la CTM pertenecen ... "unos, al Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana (dividido en secciones); otros a Federaciones Estatales y algunos más a Sindicatos de Empresa que no alcanzan siquiera a tener un canal institucional para relacionarse con la central"... "Este fenómeno tampoco es privativo de la CTM, pues algo similar ocurre con los trabajadores de la rama textil que están afiliados a otras centrales (CROC, CROM, CGT), que están estructuradas a imagen y semejanza de la CTM"... (44).

Al problema de la dispersión de los trabajadores, se añade el hecho que un gran número de pequeñas organizaciones componen la Central. En una muestra de 215 agrupaciones afiliadas entre 1953-1970 se encontraban 30 nuevas federaciones y 185 nuevos sindicatos, la mayoría de empresa distribuidos de acuerdo al número de sus socios de la manera siguiente:

**DISTRIBUCION POR NUMERO DE SOCIOS AFILIADOS A LA CTM.
(1953-1970)**

NUMERO DE SOCIOS	NUMERO DE SINDICATOS
Menos de 20	2
de 20 a 40	66
de 40 a 80	44
de 80 a 150	28
de 150 a 300	19
de 300 a 600	9
Más de 600	16
No hay datos	2
TOTAL:	185

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (45)

NOTA: Se consideran estos datos como aproximativos. Al total de 185 sindicatos se les restaron 30 Federaciones.
Afiliación correspondiente al período de diciembre de 1953 a octubre de 1970.

La estructura organizativa de la CTM repercute en el funcionamiento de los órganos de Gobierno, así, un problema técnico-organizativo deviene en realidad un problema político.

Los órganos de Gobierno de la Central son: Congreso Nacional, Consejo Nacional y Comité Nacional.

El Congreso Nacional es ... "la autoridad superior de la Confederación, en él radica la soberanía y en su caso, le corresponde modificar la Constitución... (se constituye con delegados de) ... los organismos de base y de las agrupaciones filia

les que forman la Confederación"... (46). El Congreso se reúne cada seis años y nombra a los miembros del Comité Nacional, al Secretario Substituto y a los componentes de los organismos auxiliares.

El Consejo Nacional ... "es la autoridad que substituye en su ausencia al Congreso Nacional... se reúne por lo menos dos veces al año (febrero y agosto) en Asambleas Ordinarias donde aparte de la orden del día establecida de antemano, se incluye el informe de los órganos de Gobierno central"... (47). Se integra con delegados de: las Federaciones de los Estados, del Distrito Federal, Sindicatos Nacionales de Industria y Federaciones Femenil y Juvenil.

El Comité Nacional ... es la autoridad permanente de la Confederación de Trabajadores de México... Representa la Central y... (es)... responsable de poner en ejecución sus acuerdos y resoluciones y, el responsable de su política general"... (48). Se integra con 10 secretarios y 20 adjuntos, más el Secretario General; los secretarios duran 6 años en sus puestos y pueden ser reelegidos.

El Comité Nacional tiene tres órganos auxiliares: el Instituto de Educación Obrera, la Comisión Nacional de Prensa y Propaganda y la Comisión Nacional de Justicia.

Los órganos de Gobierno de la Central logran aglutinar un poder político considerable gracias, entre otras razones, a su propia estructura organizativa. La supervivencia de formas organizativas rudimentarias y entrecruzadas a formas de organización

más avanzadas, tiene una explicación que trasciende los aspectos técnicos-organizativos.

El poder de esta organización sindical es considerable. Por una parte se favorece por la ambivalencia del Estado que debe legitimar su poder y su autonomía relativa, y por otra parte, porque no representa solamente un mecanismo de control político ... "sino al mismo tiempo un mecanismo de representación de los trabajadores" ... (49)

De esta situación resultará una especie de relación dialéctica ... "al mismo tiempo que dependiente del aparato oficial del Estado, el movimiento sindical servirá de apoyo para que este negocie con los empresarios. Por otra parte ese mismo movimiento puede constituirse un grupo de presión frente al Gobierno" ... (50).

"Las direcciones sindicales no sólo han ampliado -con todas sus limitaciones- el papel de intermediarias entre los trabajadores organizados y otros sectores sociales: la burocracia política, los patrones; además han desempeñado dentro del Estado la función de mediar los intereses de sus representados, los trabajadores, y los del sistema económico, dictados por el Gobierno" (51).

Es necesario distinguir que hay dos sectores que integran el sindicalismo mexicano: uno el más poderoso que engloba diversas organizaciones sindicales en el Congreso del Trabajo y que pertenece al sector obrero del PRI, conocido como "movimiento obrero organizado" -expresión con la que se autodefinen-; y el otro llamado independiente, más débil en efectivos sindicales y

fuera del aparato oficial.

El Congreso del Trabajo no es una Federación, sino más bien un foro para discutir los problemas y los diversos puntos de vista de las diferentes organizaciones que lo integran. Intenta coordinar y definir políticas comunes para todos los grupos laborales.

Este organismo que nace como intento de unificación del movimiento obrero, no ha logrado su objetivo. Su acción se limita en el interior a conciliar posiciones de los dirigentes, y hacia el exterior presenta un frente común a nombre del "movimiento obrero organizado" en apoyo generalmente a la política del Estado.

En su seno se reúnen Centrales Nacionales, Sindicatos de Industria, Sindicatos Nacionales por rama industrial y Sindicatos de empresa. La CTM deviene la organización mayoritaria del ~~Congreso del Trabajo~~.

El sector obrero del PRI encabezado por la CTM posee una efectiva base social, su capacidad para solucionar demandas inmediatas de los trabajadores le permite ampliar sus márgenes de acción hacia otros sectores, particularmente el Estado. El peso político de este sector ... "importan no sólo en cuestiones laborales, industriales o económicas, sino en todos los asuntos nacionales, especialmente en los referentes a la composición de fuerzas en el interior del Estado (la asignación de funcionarios, diputados, Gobernadores" ... (52).

La CTM tiene representación en foros como el Congreso de la Unión, donde participa políticamente designando a sus representantes. CETEME declara que ... "La CTM en lo colectivo y sus miembros en lo individual tienen decidido desde hace mucho intervenir unificadamente en materia política, como lo hacen sindicalmente, porque llegan a la conclusión de que solamente en esa forma pueden adquirir la suficiente autoridad moral y la fuerza necesaria para hacer valer sus derechos, pugnar por el mejoramiento del proletariado y contribuir eficazmente a la marcha de la Revolución Mexicana"... (53).

La participación de los representantes obreros en el Congreso de la Unión es cada vez más importante, su acción es también significativa en otros campos como ... "en las negociaciones colectivas, en peticiones de los trabajadores ante organismos públicos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Industria y Comercio, IMSS, etc), intervienen en la determinación de los problemas de precios y salarios y a veces incluso, son participantes de los procesos de toma de decisión en el área política"... (54).

En cuanto al sector "independiente" identificamos con este término a los sindicatos independientes del sindicalismo oficial o "movimiento obrero organizado". Algunos de éstos reivindican la democratización sindical y el control obrero de la producción. Su acción se enriquece en la crisis económica y surge una estrecha relación entre demandas económicas y demandas democráticas.

La demanda de democratización sindical no aparece sólo en

organizaciones independientes, sino en algunas organizaciones del "movimiento obrero organizado" al margen de sus direcciones sindicales.

El movimiento sindical en su conjunto agrupa apenas a una cuarta parte de los trabajadores asalariados del país. Si consideramos que la tasa de sindicalización se refiere al grado en que la población económicamente activa (PEA) está organizada en sindicatos legalmente reconocidos, entonces en 1970 con una PEA de 12,995,057 y con 2,122,533 sindicalizados, la tasa del país es de 16.38%⁽⁵⁵⁾.

Este dato sin embargo, no presenta una tasa de sindicalización fidedigna, ya que el criterio para designar la PEA toma en consideración a personas que no son sindicalizadas, es decir: patrones; personas que trabajan por su cuenta; personas que auxilian a su familia sin ser remuneradas; mayores de 12 años (la edad mínima legal para pertenecer a un sindicato es de 14 años); los trabajadores que prestan su servicio en empresas que ocupan menos de 20 operarios (número mínimo legal para constituir un sindicato aunque este criterio debe ser considerado con reserva puesto que estos trabajadores pueden participar en sindicatos gremiales, de oficios varios e industriales).

Por ello, para ofrecer una idea más precisa de la tasa de sindicalización se debería utilizar solamente el número de asalariados, de los que resulta, para 1970 (entre obreros y empleados con un total de 8,054,822 trabajadores asalariados y una tasa de sindicalización de 26.35%⁽⁵⁶⁾).

Si observamos el grado de sindicalización por sectores económicos, vemos que mientras en el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca) tiene una tasa de 3%, en la industria alcanza un 37% ... El grado más elevado de sindicalización corresponde generalmente a los grupos de trabajadores que poseen una amplia historia sindical, organizaciones sólidas, mejores salarios, prestaciones y niveles de escolaridad más altos (57).

Para el conjunto de las organizaciones sindicales, la formación de los trabajadores no ha sido una cuestión prioritaria, aunque siempre mencionada en sus programas y actividades, las acciones que se orientan a ese campo son de corto alcance. La CTM es de las primeras organizaciones que crea un organismo de educación obrera para coordinar las acciones de formación de sus miembros.

La CTM representa la Central sindical más importante del país, con el 40% aproximadamente de efectivos sindicalizados.

El intento de cuantificar los efectivos de las organizaciones sindicales es difícil porque no existen fuentes confiables ya que los datos varían mucho según la fuente de origen y el público al que se dirigen.

Nosotros consideraremos la cifra de 1,400,000 trabajadores agremiados en la CTM en 1975, de acuerdo a un estudio de Francisco Zapata donde considera que los efectivos del sindicalismo mexicano para esa época no sobrepasan los 4 millones de afiliados (58). Algunas declaraciones de CETEME sostienen que en 1979

el total de miembros de la CTM es de 3,000.000⁽⁵⁹⁾.

Independientemente de la cantidad que comprende el total de afiliados de la CTM, es indudable que esta Central es la Confederación mayoritaria del movimiento obrero mexicano. Por lo tanto las acciones reivindicativas del sindicalismo mexicano tendrán que estar vinculadas de alguna forma a la acción de esta organización.

En materia educativa, la formación de los trabajadores ocupa un lugar central para los dirigentes de la CTM: ... "de la educación depende la vida misma de la Central", declara Fidel Velazquez⁽⁶⁰⁾. ... "Una organización con miembros capacitados es, sin duda alguna, una organización fortalecida, moral, social y económicamente" ... manifiesta de su parte el Director del Instituto de Educación Obrera de la Central⁽⁶¹⁾.

En la Constitución de la CTM existe el principio de ... "la educación sin privilegios, impartida invariablemente por el Estado, a fin de que la niñez y la juventud se formen en la escuela de la Revolución Mexicana, se conviertan en defensores de sus postulados y realizadores de los objetivos que persigue" ...⁽⁶²⁾ Actualmente la CTM contempla a la educación como un proceso integral del hombre y se muestra a favor de una educación permanente.

Los responsables sindicales de educación obrera de la Central declaran que la educación de los trabajadores ha sido una preocupación "constante de la Central desde su creación". Sin embargo, es a partir de 1955 que la CTM decide constituir un Con-

sejo Nacional de Educación que tome a su cargo la tarea de preparar a los trabajadores aumentando sus conocimientos en lo que concierne a sus derechos y obligaciones y formando cuadros sindicales.

En 1962 durante el VII Congreso General Ordinario de la CTM se determina la creación del Instituto de Educación Obrera (IEO/CTM) ... "ante la necesidad de que las tareas de educación obrera fueran más acordes con el sindicalismo nacional" ... (para lo cual se procedió) "a realizar una reestructuración y modernización de los planes, programas, métodos, técnicas, sistemas y procedimientos de educación obrera".

El IEO/CTM queda constituido como órgano auxiliar del Comité Nacional (ver organigrama II)⁽⁶³⁾ y tiene a su cargo ... "la dirección de las actividades tendientes a conseguir la elevación del nivel cultural de los trabajadores, tanto en el orden sindical, como en el social, cívico, técnico y profesional" ...⁽⁶⁴⁾

Las actividades del IEO/CTM se fundan en "el principio de que es necesario procurar que el trabajador tenga una adecuada formación y capacitación *integral*, comprendida dentro de las cuatro fases fundamentales:

- I. Instrucción y Educación Sindical y Cívica.
- II. Educación Cultural.
- III. Orientación Vocacional.
- IV. Formación Profesional⁽⁶⁵⁾.

Su acción se orienta a ... "promover la cultura general de los miembros de la Confederación, y especialmente su capacita-

ción sindical política y social; establece centros de orientación sindical y seminarios de Educación Obrera; fomenta la creación de centros recreativos y clubes deportistas; propicia la creación de bibliotecas, archivos y hemerotecas, así como el intercambio de libros y publicaciones de otra índole entre las agrupaciones de los trabajadores; patrocina conferencias y actos culturales; promueve la asistencia técnica profesional para los agremiados y las agrupaciones confederadas; obtiene becas para el perfeccionamiento sindical, técnico y cultural de miembros de la Confederación, etc."... (66).

Para la CTM la educación deviene una preocupación prioritaria y una función que concierne exclusivamente a la organización sindical y el IEO/CTM se convierte en precursor de la educación obrera en el país.

Para CETEME toda actividad que concierne a la formación de los trabajadores se localiza bajo el título de "educación obrera", independientemente que dicha formación corresponda al campo de la formación sindical, formación inicial o inclusive de la formación profesional.

Aunque existe una estrecha relación entre los diferentes tipos de formación impartidos a los trabajadores y, en la práctica sea difícil marcar los límites de cada uno, es necesario identificar cada tipo de formación para saber que actores deben responsabilizarse por su implantación y saber definir sus fines.

De acuerdo a la definición elaborada por Marcel David e incorporada por la Organización Internacional del Trabajo, educación obrera es ... "el conjunto de los procesos de estudio vinculado a la acción militante, animado por una preocupación de objetividad e involucrado a los trabajadores comprometidos de algún modo en el movimiento sindical o cuando menos de acuerdo para formarse bajo los auspicios de una institución educativa bajo control sindical con el fin de incrementar su capacidad individual y de contribuir a la promoción colectiva del mundo obrero" ... (67).

La educación obrera puede o no, estar ligada a la acción y ser impartida por organismos no necesariamente sindicales.

Sus objetivos son amplios y se relacionan con el contexto social. La educación obrera excluye por lo tanto la formación profesional, aún cuando ésta puede ser responsabilidad del sindicato.

Por otra parte, la formación sindical es y son la parte de la Educación obrera impartida por los sindicatos mismos en función de sus opciones doctrinales y dirigida prioritariamente al aprendizaje de las tareas propias que conciernen a las responsabilidades asumidas por los militantes de las organizaciones" ... (68).

A partir de estas definiciones se pueden señalar algunos puntos de diferenciación (69):

1. Organismo que imparte la formación:

Educación obrera:	Conjunto de los conocimientos que necesitan los militantes aparte de la
-------------------	---

gestión y la animación sindical, para incrementar su eficiencia y ubicarse mejor con conocimientos de causa dentro de la sociedad global.

Formación sindical: esencialmente, la doctrina sindical y las técnicas de acción sobre la sociedad y de eficiencia dentro de la organización.

3. Espíritu de la formación:

Educación obrera: Prioridad a la preocupación para la objetividad en la medida en que sea compatible con el respeto de las opciones sindicales.

Formación sindical: Prioridad al compromiso y la entrega a la organización.

Pese a estas diferencias, la educación obrera y la formación sindical no se oponen entre sí, al contrario, tienden a acercarse e incluso a confundirse dependiendo de las características del contexto socio-político en el que se emplean.

Es imposible separar la formación sindical de las diferentes acciones de formación, pero ésta tiene una particularidad que reside en su finalidad: estar al servicio de la organización sindical.

En la práctica de la formación que imparte la CTM las diferencias que caracterizan la formación sindical y la educación obrera son cada vez menos netas, si bien conservan sus diferencias esenciales. Las particularidades del "movimiento obrero organizado" y su acción hacia el exterior, provocan en cierta

medida un uso indiscriminado de estos conceptos, por lo cual los consideramos como sinónimos.

Para la CTM la formación obrera, o sindical, debe transmitir la doctrina de la organización: ... "la CTM manifiesta siempre la preocupación de que haya más alto nivel de preparación sindical para sus dirigentes y trabajadores de base, para que unos y otros tengan conciencia plena del contenido y el alcance del movimiento obrero, que son los de la CTM, ésta cuenta en la actualidad con una actualizada (sic). Declaración de Principios, Programa de acción y Táctica de lucha que son bandera de la Unidad Obrera y de lucha permanente de nuestra organización, central mayoritaria, frente a las problemáticas que presenta la lucha de clase (sic) y las problemáticas de nuestro país"... (70) ... (y agrega) ... "sabemos de la importancia que tiene la educación obrera en todos sus niveles, fundamentalmente la relacionada con las cuestiones sindicales, su capacidad profesional y técnica, para ponerse a la altura de las nuevas figuras que han surgido de los avances de la industria... (?) ... y para la mejor defensa de los intereses de los trabajadores"... (71).

La función ideológica que la formación sindical cumple a favor de la organización es fundamental para los responsables sindicales porque "favorece el desarrollo de la conciencia de clase" lo que para ellos es sinónimo de pertenecer a la CTM en todas sus dimensiones, y que en realidad se reduce a crear conciencia de pertenecer a una organización de clase (72).

CETEME resume el papel del IEO/CTM y de la formación en la Central, y manifiesta que la superación sindical, profesional y política de los trabajadores ... "es el mejor medio para lograr que el proletariado cetemista adquiriera *conciencia clasista definida*, se capacite para el trabajo, asimile la teoría y la práctica revolucionarias, y conozcan los trabajadores sus deberes y derechos ciudadanos, independientemente de que a través de él (IEO/CTM) se asegura para siempre *la vida del movimiento obrero* ... (cetemista)... y se preservan los principios que sustenta la CTM" ... (73).

La formación sindical es un soporte de la CTM, porque sirve para formar políticamente a sus miembros, para entender mejor los problemas nacionales y para cumplir mejor sus cargos públicos, y sobre todo para formar una conciencia militante que les permita la inserción del movimiento obrero en la sociedad (74).

Las actividades que realiza el IEO/CTM se desarrollan en dos niveles, el primero concierne a los dirigentes sindicales, quienes podrán convertirse en instructores sindicales; el segundo nivel se refiere a las actividades de carácter masivo.

Formar dirigentes, es una tarea prioritaria para el IEO/CTM, la carencia de cuadros medios en la organización y la necesidad de formar instructores de formación sindical son dos problemas que enfrenta la Confederación actualmente. Fidel Velazquez declara que ... "hace quince años que funciona el IEO/CTM con el principal fin de capacitar a los jóvenes que ocuparán

eventualmente los cargos sindicales"... (75).

Los programas de educación obrera comprenden también la formación *sindical-política (ó cívica)*, la cual es concebida para los responsables del IEO/CTM en relación al ... "papel que el trabajador tiene como miembro de una comunidad... y como miembro del PRI"... , en este sentido, se realizan actividades para difundir la posición de la central en el juego político, las cuales se intensifican en función de la coyuntura política del momento (elecciones, conflictos sociales, etc.).

Por lo que concierne a la formación inicial o escolar de los trabajadores (ver cap. 1,2.1.), la CTM declara que es responsabilidad del Estado elevar el nivel escolar de los trabajadores, por lo que su acción se limita a colaborar en las acciones o prácticas educativas que el Estado determine, participa por ejemplo en campañas a favor de la alfabetización en la implantación del Sistema de Educación para Adultos.

Esta formación inicial queda comprendida en el área de preparación cultural ... "que tenderá a aumentar el acervo de conocimientos y cultura general, cualquiera que sea el nivel en que se encuentre el trabajador, partiendo desde una campaña alfabetizadora hasta los niveles superiores de la ciencia, el arte, etc."... (76).

Preparación cultural que corresponde a la formación general que entendemos como ... "la formación que integrando de manera eficaz un conjunto suficientemente completo de formaciones particulares, realiza el desarrollo integral de las facultades

y aptitudes del individuo ...Adquirir una formación general es, en consecuencia, aprender a controlar un conjunto de instrumentos eficaces y útiles en todos los campos de la actividad humana"... (77). En este marco, la formación inicial será la base de una formación general.

Formación que permitirá sentar las bases para el perfeccionamiento de una formación cualquiera y brindará la posibilidad de establecer una relación entre los conocimientos adquiridos y el medio ambiente. Para la CTM la formación general ayuda al individuo a comprender su medio y a "ser consciente de su papel como trabajador y como ciudadano". Este tipo de formación, recibe especial atención en la formación de los dirigentes sindicales, quienes deben contar con una formación más amplia que les permita enfrentar los diversos problemas que se les presentan (78).

La *formación profesional* como parte de las cuatro fases que integran las actividades del IEO/CTM se contempla en un primer momento, con el fin de ..."lograr el mayor número de profesionales y técnicos de la clase obrera que coadyuve el desarrollo industrial, económico del país, tomando en cuenta... la capacitación y el adiestramiento del trabajador en la planta, para que pueda desempeñarse en consonancia a los cambios tecnológicos que se presentan"... (79). Idea que no cubre toda la gama de acciones que puede integrar la formación profesional, pues de hecho, ésta concierne a toda acción o preparación relacionada con la actividad profesional.

Por tal motivo, nosotros definimos formación profesional, como ... "la preparación o el perfeccionamiento en una actividad profesional, sea que se trate del desarrollo técnico, de la práctica, la transmisión de valores o de comportamiento sociales generales" (80).

Definición que permite, distinguir entre la formación general y la formación profesional, puesto que en función del conocimiento requerido por el adulto en formación profesional, en función también del objetivo que él persigue y de la manera en que ese conocimiento le es impartido; una misma materia puede ser considerada tanto como formación general, como por formación técnica.

En resumen, la actividad educativa que realiza la CTM a través del IEO pretende abarcar todos los aspectos que intervienen en la formación de los trabajadores y mantener, una participación constante de la organización en las actividades de formación, puesto que ello corresponde a "una responsabilidad del movimiento obrero", destacando constantemente que la formación sindical corresponde a *la exclusiva responsabilidad de la organización obrera.*

La diferenciación entre cada tipo de formación se hace poco a poco, en la práctica cotidiana del sindicato.

A partir de los años setenta y frente a la importancia que adquiere la formación profesional en el país, la CTM desarrolla su tesis en materia de formación y muy particularmente sobre la formación profesional.

En 1975 por ejemplo el Director del IEO/CTM declara que ... "Para el movimiento obrero ... (CTM) ... la formación profesional constituye una meta cuyo alcance permita al trabajador el logro de nuevos niveles de superación personal, familiar y social, para el desempeño eficaz del papel que le corresponde como miembro de la colectividad..." (81).

La formación profesional pasa a formar parte de un proceso de educación permanente, que "favorece el desarrollo integral del individuo", pero que al mismo tiempo "es un elemento indispensable para el crecimiento de la productividad y para el desarrollo del país".

CTM sostiene que las empresas deben ofrecer oportunidades de formación a sus trabajadores pues ... "son las directamente beneficiadas con el mejoramiento de la producción... (por tal razón)... deberían de tomar en cuenta la realización de programas de formación sin costo extraordinario para las empresas y sin que constituya una carga para los trabajadores. La capacitación no es una carga; en todo caso es una inversión" ... (82) declara el responsable sindical de educación obrera.

Para el sindicato, como la empresa será la primera beneficiada, corresponde a ésta, hacerse cargo de su financiamiento y de la definición de los programas de formación profesional.

Posteriormente los responsables sindicales modifican el sentido de sus declaraciones y proponen una participación más activa del sindicato en la implantación de una política de for

mación profesional. La Central comienza a reivindicar una formación que tome en cuenta el tiempo activo de los trabajadores y que contemple un sistema de formación para los "futuros trabajadores" (83)

En Atlihuetzia, Tlaxcala en una "Reunión Nacional sobre Formación y Capacitación para el Trabajo" (1975) CTM solicita oficialmente por primera vez, la incorporación del derecho de los trabajadores a la formación profesional en la legislación del trabajo y ... "la creación de instrumentos legales que permitan la formación de la mano de obra semi-calificada, calificada y de carácter técnico mediante la expedición de los ordenamientos legales que procedan" ... (84).

En la LXXXVI Asamblea General Ordinaria del Consejo Nacional de la CTM (1976) se resuelve pedir al Gobierno Federal ... "las reformas legales y administrativas necesarias para darle unidad al sistema educativo nacional ... ya que el Estado es invariablemente el encargado de impartir todo tipo de educación... (y solicita)... que se introduzcan las medidas necesarias en la legislación laboral, para que las empresas privadas o del sector público, concedan las facilidades pertinentes, para aquellos trabajadores que se inscriban en los sistemas de educación, siempre y cuando comprueben su aprovechamiento en el estudio" ... (85).

En este sentido la formación se considera un proyecto individual del trabajador y no, un proyecto de formación de la organización obrera. Se considera que si la formación ini-

cial es tarea exclusiva del Estado, sólo le corresponde al sindicato colaborar para que los trabajadores tengan oportunidad de recibirla. Esta posición de colaborador, más que de participante en la política de formación de los trabajadores aparece igualmente en las resoluciones que se adoptan en la misma Asamblea, concernientes a la formación:

Se propone que ... "las empresas tengan la obligación de establecer cursos de capacitación para el trabajo en los mismos centros laborales, con la tendencia de aumentar la productividad de la fuerza de trabajo; y la creación de un Instituto Nacional de Capacitación Profesional en colaboración con todos los interlocutores sociales. Estas resoluciones marcan el comienzo de una nueva estrategia de la Confederación en materia de formación profesional; que por otra parte, se inscribe en un proceso acelerado que tiende a incrementar la formación profesional tanto en el nivel nacional como en el internacional.

En 1972 la CTM participa en el Seminario para Dirigentes Sindicales sobre "la participación de los sindicatos en la formación profesional/organizado en Montevideo por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) con el objetivo principal ... "de sentar las bases para la capacitación de los dirigentes sobre la naturaleza, metodologías y estrategias para promover la formación profesional por medio de la acción sindical" (86)

En esta reunión se propuso la elaboración de materiales de consulta, que fueron analizados en una reunión posterior en Caracas, donde se elaboró el proyecto de un "Manual-Guía para los instructores sindicales".

Posteriormente la CTM organiza el "Primer Seminario Nacional sobre Capacitación Sindical en Formación Profesional", en 1976 con la participación de CINTEFFOR y de organismos nacionales (ARMO e INET).

Seminario que da a conocer el "Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional" adaptado a las necesidades y condiciones del país (y de la organización sindical), considerado como instrumento de consulta indispensable para la realización de seminarios y cursos de capacitación sindical sobre formación profesional.

El manual tiene los siguientes objetivos:

- Establecer los objetivos y características generales de un Seminario de Capacitación Sindical en Formación profesional.
- Proporcionar la información básica sobre las características de la formación profesional, sistemas para establecerla y recomendaciones técnicas para la elaboración de programas.
- Señalar los criterios y políticas para la participación sindical en el desarrollo de la formación profesional.
- Proporcionar a los responsables sindicales en formación

profesional los medios para desarrollar las actividades previstas en el Seminario (orientaciones para conducirlo, bibliografía de lecturas básicas, cuestionarios, guías de discusión, estudios de caso y materiales audiovisuales).⁽⁸⁷⁾

Ante la iniciativa presidencial de legislar en materia de formación profesional, CETEME se enriquece de temas que se consagran a profundizar las tesis de la Confederación en este aspecto, que manifiestan interés de la Central de participar en el proceso de implantación del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Para la CTM, es a partir de la legislación del trabajo que los trabajadores alcanzarán a satisfacer sus reivindicaciones, en consecuencia la Técnica de Lucha Sindical será orientada a modificar la legislación vigente.⁽⁸⁸⁾ Por tal motivo la Confederación se pronuncia a favor de las reformas a la legislación y declara "...que uno de sus propósitos ha sido promover reformas al artículo 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo"...⁽⁸⁹⁾

La concidencia de objetivos entre la política sindical y la política del Gobierno concernientes a las modificaciones legislativas a favor de la formación profesional, pone en evidencia de adhesión total del sindicato a la política gubernamental. CETEME hace suyas las declaraciones presidenciales y señala que "...En México todo se puede hacer conforme al derecho y dentro del derecho"⁽⁹⁰⁾ ... pero omite señalar que en México una gran distancia separa el derecho de la realidad.

En octubre de 1977, la CTM convoca a una asamblea Nacional Obrera con el fin de analizar la Legislación del Trabajo vigente y proponer recomendaciones al Congreso de la Unión a través de los diputados y senadores cetemistas.

Esta Asamblea se ocupa de diversos problemas:

1. Jornada de trabajo semanal (implantación de la jornada laboral de 40 horas con salario de 56).
2. Federalización de los tribunales del Trabajo⁽⁹¹⁾.
3. Salarios mínimos contractuales.
4. Participación de utilidades.
5. Contratación colectiva y de carácter obligatorio.
6. Asociación Profesional.
7. Derecho a la Huelga.
8. Incorporación de nuevas ramas industriales a la fracción XXI del artículo 123 constitucional.
9. Derecho al y para el trabajo.
10. Desempleo y subocupación.
11. Habitación Obrera.
12. Capacitación y Preparación Profesional.

El tema que se refiere a la "Capacitación y la preparación profesional" se desarrolla a partir de la iniciativa de Ley que el Ejecutivo presentó al Congreso de la Unión y que eleva a garantía social consagrada en la Constitución, el derecho de los trabajadores a la formación profesional. En esta Asamblea un diputado obrero expone los principios (que de acuerdo a la CTM) debe fundarse este nuevo derecho; este do-

cumento significa el proyecto que la Central elabora ante la implantación del derecho a la formación profesional, proyecto que se reduce a plantear una serie de principios⁽⁹²⁾.

"Derecho de los Trabajadores a la Formación Profesional, la Capacitación y la Educación Permanente. Bases para una ad ci ón constitucional"

1. La Constitución debe garantizar el derecho de los tra bajadores a la formación profesional, a la capacitación y a la educación permanente o continua.
2. Por formación profesional deberá entenderse aquella que proporcione a los trabajadores los conocimientos y habilidades básicas para poder incorporarse a las tareas productivas de un sector o conjunto determinado de actividades económicas.
3. Por capacitación o adiestramiento específicos se comprende el proceso de entrenamiento y el acceso a los conocimientos particulares inherentes al desempeño de un puesto de trabajo determinado en el proceso de la producción de bienes o de servicios.
4. La educación permanente o continua abarcará todas aque llas actividades de enseñanza y aprendizaje que estén directa o indirectamente vinculadas con las actividades normales de los trabajadores y que contribuyan a su mejoramiento técnico o cultural, a su mayor competen cia laboral, a su promoción social como ciudadanos y

en general a la elevación de su bienestar personal y el de su familia.

5. La formación profesional, la capacitación y la educación permanente deben proporcionarse en *todos los niveles y tipos de actividad laboral*.
6. *Sus objetivos* serán fundamentalmente, los siguientes:
 - a) incorporar por esta vía, un nuevo instrumento de bienestar y de promoción social de los trabajadores.
 - b) propiciar el incremento de la productividad en términos sociales...(?), y
 - c) Asegurar la disminución de la desocupación y del desempleo.
7. Deben comprender todos los grados y modalidades de calificación que requiera la economía nacional, el avance tecnológico y el desarrollo social del país.
8. Asimismo, deben considerarse como un derecho inalienable y una actividad continua que abarque *todo el período de la vida activa* de los ciudadanos tanto como trabajadores y como miembros de la comunidad nacional.
9. La organización de estas actividades debe asegurar, institucionalmente, *la convergencia en objetivos comunes*, de los esfuerzos que actualmente realiza el Gobierno, las empresas y los distintos organismos en estos campos.

10. El disfrute de este nuevo derecho social de los trabajadores deberá, en conjunto *favorecer su acceso más expedito al trabajo; capacitarlos para el desempeño de puestos específicos; fomentar la elevación de la productividad global; asegurar la promoción laboral, económica y social del trabajador; facilitar su readaptación constante para enfrentar exitosamente los cambios tecnológicos y garantizar su reintegración rápida a la población económicamente activa, en caso de cesantía o desocupación transitoria.*
11. La Constitución ordenará la promulgación de la *Ley reglamentaria* que habilitará a los factores de la producción, bajo la supervisión y autoridad del Estado, para convenir por sectores y ramas de actividad, las modalidades específicas ~~de~~ la formación profesional y la capacitación en cada caso.
12. El movimiento obrero plantea, además la *creación de un organismo nacional* específicamente responsable de la formación profesional, la capacitación y la educación permanente que coordine la política nacional en esta materia, establezca el sistema que aglutine a las instancias que aisladamente vienen actuando en estos campos y que, para tales efectos, adopte una estructura orgánica y funcional *tripartita* de carácter autónomo.

13. Se requerirá que dicho organismo estudie y determine los requerimientos del país y formule los planes y programas necesarios para su correcta satisfacción.
14. El *financiamiento* de la capacitación debe quedar claramente especificado como una *responsabilidad de las empresas*. El Estado deberá apoyar en todo lo posible estas funciones pero no substituirá la obligación de los patrones.
15. La reforma constitucional deberá asegurar que las actividades se realicen básicamente dentro de los centros de trabajo y durante el horario normal de labores de los trabajadores; para tales efectos, éstos deberán gozar, cuando sea necesario, de las respectivas *licencias de formación profesional y capacitación* con disfrute íntegro de sus percepciones salariales.
16. La organización del Sistema Nacional de Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos, deberá contemplar, necesariamente el establecimiento de un *sub-sistema de capacitación de pre-ingreso al trabajo* para los futuros trabajadores, mediante la colaboración conjunta de las empresas, los sindicatos y el Gobierno.
Con base en estos puntos, los representantes obreros en la Cámara de Diputados, sometieron a la consideración del Congreso de la Unión, el siguiente....

Proyecto de adición de la fracción del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que establece el derecho de los trabajadores a la formación profesional, la capacitación y la educación permanente:

"Los trabajadores tienen el derecho a la formación profesional, a la capacitación para el trabajo y a la educación permanente. Es obligación de las empresas y de los patrones, cualquiera que sea su actividad, proporcionar a sus trabajadores la instrucción y el adiestramiento que requieran para el desempeño eficaz de su trabajo".

"Los trabajadores podrán disfrutar, cuando sea necesario, de licencias de formación profesional y capacitación con goce íntegro de sus percepciones salariales".

"La Ley reglamentará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones, bajo la supervisión del Estado, cumplirán con esta obligación. Los factores de la producción podrán convenir, por sectores, ramas de actividad y empresas, las modalidades específicas de la formación profesional y la capacitación en cada caso".

"Se establece la Comisión Nacional para la Formación Profesional y el Desarrollo de los Recursos Humanos que se integrará conforme a la ley, con representantes del Gobierno Federal, los trabajadores y patrones y fungirá como el órgano responsable de estudiar los requerimientos y determinar los planes y programas respectivos".

"El Estado y los factores de la producción establecerán, conjuntamente, el Servicio Nacional de Capacitación de Preingresos al Trabajo en los términos que la Ley reglamentaria determine". (93).

En resumen, el proyecto de formación de la CTM comprende una serie de principios generales que al igual que la Ley, sólo enuncian las grandes líneas del Sistema Nacional de Formación Profesional. Esta ausente un programa detallado de acciones o estrategias para realizar los principios enunciados.

La convergencia de objetivos entre los interlocutores sociales aparece como la pauta principal que determina el funcionamiento del sistema. En el proceso de negociación se ve disminuido el proyecto de formación de la CTM. Y al final, se concilian posiciones, CTM reivindica entonces, la nueva legislación como un instrumento de promoción social que eleva el nivel de vida de los trabajadores y que al mismo tiempo, aumenta la productividad.

La Central postula el derecho de los trabajadores a la formación profesional y a la educación permanente, pero no integra la primera a la segunda, lo cual permite separar la formación profesional del conjunto de la formación que favorece la educación general del trabajador. Situación que se reproduce, en el intento por definir los términos de formación profesional, adiestramiento, capacitación y educación permanente, donde además, no se especifica si con el hecho de recibir "capa

citación o adiestramiento" para la incorporación del trabajador a un puesto determinado se considera satisfecha la obligación que marca la Ley, dejando el establecimiento de una reglamentación cuestiones que conciernen a los procedimientos y contenidos de la formación.

Y de ahí la importancia en definir y delimitar, por otra parte cada tipo de formación que se imparte al trabajador.

CTM reconoce y postula la necesidad de que el trabajador pueda gozar de licencias de formación profesional con el goce íntegro de su salario, pero no presenta proposiciones para determinar bajo que situaciones se llevarán a cabo dichas licencias de formación, sino deja abierta la respuesta señalando simplemente que "cuando sea necesario" (?!).

Esta y otras proposiciones quedan ambiguas y sin posibilidad de implementarse fácilmente. Situación que nos lleva a preguntar si tal ambigüedad es un producto deliberado que sin comprometerse sirve de soporte ideológico a la Central, o bien, pueden interpretarse como intentos que tienden a configurar un nuevo derecho?

/

4. LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA

En el curso de los últimos años, la formación profesional se ha convertido en un aspecto inseparable de las relaciones profesionales que ocupa un punto central como tema de negociación laboral. A través de la creación de organismos tripartitas de consulta, el Estado ha institucionalizado la discusión de este tema.

En este marco, la Comisión Nacional Tripartita (CNT) aparece como un ... "organismo facultado para la consulta y la toma de decisiones a nivel nacional, donde intervienen los sectores obrero, patronal y gubernamental. Con esta medida el Gobierno crea un aparato de Estado que renueva su corporatismo, y que simultáneamente intenta proporcionar... (el ejecutivo)... un margen de mucha mayor autonomía y arbitraje sobre las clases sociales fundamentales de la sociedad" ... (94)

"La creación de la CNT constituye el intento más importante del Gobierno por crear un aparato donde se canalicen los intereses de los patrones, bajo la tutela del Ejecutivo... se exige de esta Comisión soluciones técnicas que sirven para conciliar los intereses de los interlocutores sociales y permitan que el desarrollo del país no se frene" ... (95)

El sistema tripartita, ha sido implantado en varios organismos que se ocupan de cuestiones relacionadas con el trabajo: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, INFONAVITA, FONACOT, etc., lo cual, permite canalizar los conflictos que eventualmente se presentaran, para negociar la solución que convenga a las partes.

CETEME declara que es a partir de una proposición de la Central que se constituye la CNT: ... "El primer mandatario aceptó, a proposición de Fidel Velázquez participar en una acción enérgica contra la elevación de la vida y los precios, conjuntamente con las organizaciones obreras y los representantes empresariales"... (96)

El Presidente de la República convocó a los representantes de los trabajadores y de los empresarios a discutir sobre diversos problemas del país en materia de trabajo, y a buscar soluciones que sean adecuadas para todos en el marco de la CNT.

El Ejecutivo declara que la creación de este organismo tripartita se funda en ... "los principios del artículo 123 Constitucional que suponen el equilibrio entre los factores de la producción y la armonización de los derechos de los trabajadores y los del capital"... (97).

CTM por su parte manifiesta que ... "obreros e industriales estamos unidos alrededor del régimen... para encontrarle las soluciones más adecuadas a los problemas de Mé-

xico, un ejemplo es la constitución y funcionamiento de la CTN... el organismo más dinámico de la Nación y que mas ha aportado al Gobierno ideas y soluciones a los grandes problemas nacionales"... (98).

Desde la primera reunión de la CNT se habla de la formación de los trabajadores: ... "hemos propuesto que el sistema escalafonario sufra cambios; que se creen nuevos conceptos, para utilizar a los trabajadores mejor capacitados. Esto es una medida necesaria, dadas las condiciones de modernización y tecnicismo que prevalece en la industria"... (99), declara Fidel Velázquez.

Desde la primera reunión de la Tripartita los interlocutores sociales acuerdan la institucionalización del dialogo a través de esta gran Comisión.

Sus objetivos son:

- "Fortalecer la política de dialogo, coparticipación y corresponsabilidad entre el Gobierno y los sectores, en el tratamiento y resolución de los problemas del país".
- "Favorecer la adopción de nuevos métodos de trabajo y colaboración entre el Gobierno y los representantes de los factores de la producción, que permitan un avance más acelerado en la consecución de las metas nacionales"
- "Vigorizar la alianza nacionalista del Gobierno y de los sectores en defensa de los intereses y valores sociales de la República".

- "Ampliar los cauces constitucionales que puedan propiciar, conforme a lo estipulado por la constitución, el equilibrio entre los factores".
- "Pugnar la búsqueda de soluciones a los problemas del país, que reafirmen los vínculos de solidaridad social".
- "Configurar un órgano de consulta para el Estado para la definición de las orientaciones económicas y sociales del proceso de desarrollo nacional" (100).

De esta manera, la CNT refuerza la colaboración de clases y deviene un foro de discusión y negociación de los interlocutores sociales cuyo programa de acción se determina alrededor de diez temas, entre los que se incluye la formación profesional. Las proposiciones aprobadas por la Comisión en pleno tienen carácter de recomendaciones al Ejecutivo Federal.

CNT tiene 25 miembros: 5 representantes del Gobierno Federal, 10 representantes de organizaciones sindicales y 10 representantes de organizaciones empresarias. Cada uno de estos sectores nombra un asesor general y el número de asesores técnicos necesarios para los diferentes temas de estudio.

Está organizada en 6 comisiones de estudio, que a su vez pueden tener grupos específicos de trabajo. Estos se integran así mismo, en forma tripartita con un Coordinador de trabajos, un Representante del Gobierno y un Representante de

los sectores obrero y patronal. Es la segunda comisión de estudio la que se encarga del tema: Empleo y formación de recursos humanos".

En un principio el objetivo de ese tema es estudiar una política general de formación para todas las personas que participan en actividades productivas. Sin embargo, posteriormente los esfuerzos se limitan al estudio de una política de formación profesional para los trabajadores de la industria; a causa por una parte, del interés de los empresarios industriales, y por la otra, que es en el sector industrial donde más rápidamente se resiente la falta de mano de obra calificada.

Para la constitución de la Comisión, el Gobierno designa como representantes a:

Secretario del Trabajo y de la Previsión Social

Secretario de Hacienda y Crédito Público

Secretario de Industria y Comercio

Procurador General

Director del Instituto de la Vivienda y desarrollo de la comunidad.

Como representante de las organizaciones sindicales participa el Congreso del Trabajo, representado por las confederaciones sindicales y por los grandes sindicatos de indus-

tria con una mayoría de miembros de la CTM⁽¹⁰¹⁾.

Por lo que se refiere a las organizaciones patronales, están representados diversos sectores de la actividad económica (a excepción del primario). En 1975 el Consejo Coordinador Empresarial se coloca a la cabeza de representaciones empresariales.

En el seno de la CNT, cuando se discute y se negocia sobre formación profesional, cada interlocutor social le asigna diversas funciones, de acuerdo a sus propios intereses; pero, todos coinciden en ligarla estrechamente al problema del empleo y de la productividad.

Las negociaciones sobre este tema, empiezan en 1971 y no es sino hasta 1977 que logran ponerse de acuerdo y elaborar un proyecto relativo a un Sistema Nacional de Formación Profesional que se traduce en proposiciones al Ejecutivo, para modificar la legislación y establecer el derecho de los trabajadores a la formación profesional.

El proceso de institucionalización de este nuevo derecho, se da en gran medida en el marco de la CNT. Apesar de que los estadios y las discusiones sobre el tema no son del dominio público, podemos apuntar algunos elementos a partir de las declaraciones hechas por miembros de la Comisión.

Desde la primera reunión de la CNT, las organizaciones sindicales y patronales presentaron una serie de recomendaciones concernientes a la formación de recursos humanos, que

se enriquecen poco a poco, a medida que la crisis económica se agudiza y la formación se contempla como una solución.

Los representantes obreros consideraban que 1971, que la formación profesional contribuye al desarrollo del país y al incremento de la productividad, y propusieron establecer un Plan Nacional de Formación para la Mano de Obra con el fin de coordinar las acciones de formación que ... "hasta el momento se realizan en forma anárquica"... Dicho plan se ría llevado a cabo a través de la reestructuración del Consejo Nacional de Recursos Humanos para la Industria y con representación tripartita⁽¹⁰²⁾.

Sostenían que los empresarios deben responder de manera satisfactoria, puesto que son los primeros beneficiados (tesis que actualmente mantienen). Y solicitaron la realización de una ... "estadística nacional de la mano de obra, para establecer la oferta y la demanda, y el grado de calificación requerida para la industria, la agricultura, la ganadería y los servicios"... Posteriormente esta demanda se limita a un censo de la mano de obra industrial.

El Plan Nacional de Formación que postulaban, debería basarse en dicha estadística y contar con un marco legal necesario, por lo cual se demandaba reglamentar el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Los dirigentes sindicales sugieren que el contenido del reglamento se establezca de común acuerdo entre los miembros

de la CNT y el portavoz de las organizaciones obreras señalaba que ... "ningún programa de formación de la mano de obra tropezará con obstáculos debido a la ausencia de un acuerdo previo"... (103).

La formación profesional, según los dirigentes obreros, debe impartirse de preferencia, en la propia planta industrial y dentro del tiempo activo de los trabajadores; y en este plan de formación debe incluirse un sistema de formación prelaboral.

La formación prelaboral o la *formación profesional inicial* comprende la formación que sirve al trabajador para introducirse a un puesto de trabajo, o sea, generalmente abarca el período que va de la contratación a la adaptación del trabajador a su puesto.

Estas primeras proposiciones, serán desarrolladas y profundizadas en el curso de las discusiones de la CNT. Las organizaciones patronales por su parte, insistirán en la importancia de la formación profesional y coinciden en declarar que ésta favorece al desarrollo del país y el aumento de la productividad.

El desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema productivo será constantemente señalado por los representantes patronales, quienes propusieron, el establecimiento de los mecanismos necesarios para realacionar en forma más directa las instituciones educativas y el aparato productivo.

En el curso de esas primeras reuniones de la CNT, los organismos patronales expresaban algunas recomendaciones, pero hacían lento el proceso de las negociaciones. En 1973 en una reunión de la CNT, el Secretario del Trabajo solicita del sector empresarial que ... "asuma plenamente sus responsabilidades legales y sociales, y que coordine sus acciones con el Estado en lo referente a la formación de los recursos humanos... (y agrega que)... la CNT solicitó el establecimiento de un Sistema Nacional de Formación Profesional pero que la Comisión no ha propuesto la reglamentación legal correspondiente, ni sus fundamentos"... (104).

En las declaraciones, CNT considera a la formación profesional como un problema prioritario y urgente. El derecho de los trabajadores a la formación profesional es reconocido por todos como un principio fundamental pero que no se verá en la práctica hasta que los grupos empresariales acepten iniciar al diálogo sobre su posible reglamentación.

En 1975 la CNT entrega al Presidente de la República las conclusiones de sus estudios referentes al empleo, la productividad y la formación profesional.

Dichas recomendaciones son las siguientes:

1. La consagración en la Constitución de los derechos al empleo, a la capacitación y a la educación permanente.

2. Una Ley Federal de Formación Profesional.
3. Un Consejo Nacional del Empleo.
4. Un Servicio Nacional para el Desarrollo de Recursos Humanos.
5. Un organismo que promueva la participación de la mujer en tareas productivas.
6. Un programa nacional de Humanización del Trabajo⁽¹⁰⁵⁾.

En el supuesto de que la creación de organismos soluciona los problemas que se presentan o bien con la idea de detener momentaneamente las demandas, la CNT no aborda en este momento el problema de la implementación del sistema nacional de formación pero introduce el concepto de capacitación (for-mación profesional) y de educación permanente como un derecho social de los trabajadores; pero no inscribe la formación profesional en el marco de la educación prmanente, lo que mues-tra el límite de sus declaraciones e intenciones del momento.

Declaraciones que reflejan los acuerdos que se van lo-grando entre los interlocutores sociales, que proponen algu-nas bases para implantar el sistema de formación profesional.

Sistema cuyos objetivos son:

- a) Estimular la promoción social de los trabajadores mediante el dominio de los conocimientos e instru-mentos de su trabajo y el acceso a mayores niveles de cultura.

- b) Favorecer el incremento de la productividad.
- c) Fortalecer la conciencia y corresponsabilidad de los objetivos del desarrollo económico y social.
- d) Orientar y desarrollar integralmente la potencialidad de los recursos humanos productivos.
- e) Satisfacer los requerimientos de los recursos humanos calificados que presente el sistema económico y el desarrollo social⁽¹⁰⁶⁾.

El sistema nacional al crearse deberá contar con la participación de los interlocutores sociales, se sugiere que sea organizado en ramas económicas y por sectores industriales de acuerdo a una reglamentación legal previamente establecida.

La base y los principios de dicha reglamentación comienzan a definirse, las proposiciones aparecen cada vez más concretas; los miembros de la Comisión subrayan su interés por que el sistema sea dirigido y coordinado por una entidad pública descentralizada que proponga los programas y medios necesarios para el desarrollo de la formación profesional.

Se considera, así mismo indispensable la determinación de las necesidades de formación profesional y el establecimiento de registros que comprendan los trabajadores formados.

Las declaraciones de la CNT muestran el desarrollo de las negociaciones, base de la institucionalización del derecho de los trabajadores a la formación profesional y base

también del derecho de los trabajadores a la educación.

La nueva legislación nace en el marco de una política de colaboración de clases, resultado de un acuerdo previo entre las organizaciones que integran al Congreso del Trabajo y las organizaciones patronales, donde el Estado asume el papel de arbitro y mediador.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

II. NIVELES DE PARTICIPACION EN LA FUNCION EDUCATIVA DE LOS TRABAJADORES.

(1) Guevara Niebla Gilberto

"El Instituto Politécnico Nacional y la Reforma Cardenista" Suplemento *La Cultura en México.*, No.918, 24-X-1979, p.X

(2) Fuentes Molina...op.cit.p.234

(3) Brooke Nigel

"Actitudes de los empleadores Mexicanos respecto a la educación:¿un test de la teoría del capital humano? *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. VIII, No.4, México 1978, p.110...citado de un discurso de Luis Echeverría.

(4) *Ibid.* p.111

(5) Hernández Pulido...op.cit.p.61

(6) Cordova Arnaldo

La formación del poder político en México. Ed. ERA, serie popular México 1972, p.19

(7) *Ibid*

(8) Iniciativa del Ejecutivo del Decreto que adiciona la fracción XIII del apartado A del Artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Exposición de motivos. Diario de Debates de la Cámara de Diputados.* Año II, T. II No.15, octubre II, 1977, p.6.

- (9) *Ibid*
- (10) Iniciativa del Ejecutivo del Derecho de Reformas sobre Capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas presentado por el Presidente de la República *Exposición de motivos. Diario de Debates*, 17 de abril 1978, año II J, II, No.4, p.6
- (11) Iniciativa del Ejecutivo al artículo 123...op.cit.
- (12) *Ibid.*
- (13) Iniciativa sobre...reformas sobre capacitación...op.cit.p.3
- (14) Cordova Arnaldo
 "La transformación del PNR en PRM. El triunfo del corporatismo en México "Congress of Mexican History -papers of the IV International contemporary Mexico. Ed. por James W. Wilkie, Edna Mozona y Michel C. Meyer. UCLA 1976, p.227
- (15) Alcazar Marco Antonio
Las agrupaciones patronales en México, Col. Jornadas 60, El Colegio de México, 1970, p.41
- (16) Cordova Arnaldo...La transformación del PNR...op.cit. p.227.

- (17) Alcazar...op.cit.p.10
- (18) Cordova Arnaldo, La Formación del...op.cit.p.94...citado en I Guzmán Valdivia: "El movimiento patronal", México cincuenta años de revolución, FCE. México. 1961, T. II.p.318.
- (19) Latapi Pablo
Política educativa y valores nacionales, Ed. Nueva Imagen, México 1979, p.102.
- (20) Hernández Pulido...op.cit.p.83 ...citado en "Transformación" octubre de 1963, sección editorial, posición adoptada por el Comité Ejecutivo de CONCAMIN.
- (21) Latapi Pablo...op.cit.p.128
- (22) Ibid
- (23) Cf...Brooke Nigel, op.cit.; Gláis Herbert: "Educación, tecnología y características de la productividad del trabajador" *Educación y clase obrera*, op. cit.; Carnoy: "La educación y el empleo un estudio crítico. UNESCO, 1977.
- (24) "Actitudes de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional", Informe preliminar, Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. UCECA, México 1978.
- (25) CETEME, 28-enero-1977, p.5
- (26) "Actitudes de los sectores...op.cit.

- (27) La CGOCH se integra por: la CROM "Depurada" (escisión de la CROM encabezada por Lombardo Toledano), la Confederación de Obreros y Campesinos del D.F., la Confederación Sindical de Querétaro, la Liga Campesina "Ursulo Galván", la Federación Local de Trabajadores, la Confederación General del Trabajo, la Federación Sindical de Trabajadores del D.F. y la Confederación Nacional de Electricistas y Similares en la República Mexicana.

Reyna José Luis y Miquet Fleury Marcelo

"Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1966", *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, El Colegio de México, Jornadas 80, México 1976, p.41

- (28) Leon Samuel

"El Comité Nacional de Defensa Proletaria", *Revista Mexicana de Sociología*, Instituto de Investigaciones Sociales, año XL, vol. XL No.2, abril-junio, UNAM, p.743.

- (29) *Ibid*, p.747

- (30) *Id.*

- (31) Reyna José Luis y Miquet Marcelo...*op.cit.*p.43

- (32) Leon Samuel...*op.cit.*p.735

- (33) El Comité Nacional de Defensa Proletaria se integra por las siguientes organizaciones: La Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S.A.; la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Grá

ficas; la Cámara Nacional del Trabajo de la República Mexicana; la CGOCM; la Confederación Sindical Unitaria de México; la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México; el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República México; el Sindicato de Trabajadores Mineros, Meta-lúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Electricistas...Reyna. op.cit.p.43-44.

(34) Leon Samuel...op.cit.p.739

(35) Reyna...op.cit.p.46

(36) Leon Samuel...op.cit.p.753

(37) Cordova Arnaldo...La transformación del...op.cit. p.213.

(39) Cfr. Velasco Miguel Angel

El Partido Comunista durante el periodo de Cardenas,
Serie documentos No.2, CELA, Facultad de Ciencias Po-
líticas y Sociales, UNAM, México 1974

(40) Ibid

(41) Cordova Arnaldo...La transformación...op.cit.p.224

(42) Declaración de Principios y Constitución de la CTM,
capítulo XXI, artículo 109, p.61

(43) Ibid, artículo 110

- (44) Leal Juan Felipe y Woldenberg José
 "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos"
 Cuadernos Políticos No.7, enero-marzo 1976, ed. ERA.
 Mex. p.48
- (45) Ibid...los datos de esta relación forman parte de un documento conocido como "Relación de sindicatos registrados por el Departamento de Registro de Asociaciones, especificando el nombre, número y fecha de registro, domicilio, entidad federativa, secretario general y número de socios. Lic. Jesús Roblés Morales, STPS, México 1971 (copia del original). Los autores del artículo consideran esta relación como incompleta.
- (46) *Constitución de la Confederación de Trabajadores de México*, reformada y adicionada por el Noventa Congreso Nacional, efectuado durante los días 21,22 y 23 de abril de 1974, artículo 17, p-p. 17-18
- (47) Ibid. artículo 26, p.20.
- (48) Id. artículo 31, p.23
- (49) Zapata Francisco
 "Afiliación y organización sindical en México", *Tres estudios...op.cit.p.140.*
- (50) Hernández Pulido...op.cit.p.58
- (51) Trejo Delarbre Raúl
 "El movimiento obrero: situación y perspectivas", *México Hoy*, op.cit.p.129

- (52) Trejo Delarbre...op.cit.
- (53) CETEME, 21-enero-1978, p.2
- (54) Zapata Francisco...op.cit.p.141
- (55) Zapata Francisco...op.cit.p.p.135-136
- (56) Ibid
- (57) Trejo Delarbe...op.cit.p.p.123-125
- (58) Zapata Francisco...op.cit.p.123
- (59) CETEME, 7-julio-1979, p.7
- (60) CETEME, 24 de julio-1971, primera plana.
- (61) Bernardo Cobos en una Conferencia en la OIT...CETEME
27-jul-79
- (62) Declaración de Principios y Constitución de la CTM,
p.6,1974.
- (63) La representación del IEO la integran: un Director,
un Secretario, tres vocales propietarios y cinco su-
plentes que substituyen a los primeros en sus fal-
tas...Constitución de la CTM, Capítulo IX: El IEO,
p.14,
- (64) Bernardo Cobos
"El Instituto de Educación Obrera de la Confedera-
ción de Trabajadores de México" INET-Infórma, enero-
febrero, No. 1, vol. 1. México 1978, p.11

- (65) *Ibid*, p.12
- (66) *Id.*, p.11
- (67) David Marcel Instituto de Ciencias Sociales del Trabajo Seminario de D.E.A. "Los trabajadores y su educación en el mundo", 6-XII-1979 Universidad de París I.
- (68) *Ibid*
- (69) Hermet Gillis y Macias José Luis
Educación Obrera y Formación sindical en México. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. STPS, Cuadernos INET No.11 México, 1980, p.p.22-23.
- (70) CETEME, 24-septiembre-1977, editorial
- (71) *Ibid*
- (72) Cf. rapport Mexicain., op.cit.
- (73) CETEME, 26-agosto-1978, editorial
- (74) Cf. Rapport Mexicain...op.cit.
- (75) CETEME, 7-febrero-1970, p.8
- (76) Bernardo Cobos...INET-Infoma...op.cit.p.12
- (77) Bertrand Schwartz, Fryssinet y Centlive
Rapport IV, annexe, "Reflexions sur le role de la formation generale dans l'acquisition des competences professionnelles" Mimeo.

- (78) Cf. Rapport Mexicain...op.cit.
- (79) Cobos Bernardo...INET-Infoma...op.cit.p.12
- (80) David Marcel y Geoffroy Marie
"La part de la formation generales dans la formation
professionnelle" Bol-frances de Sociologia, No.8, 1976.
- (81) CETEME, 15-diciembre-1976, p.3
- (82) Bernardo Cobos...CETEME, 17-diciembre-1975, p.3
- (83) Garcia Briseño, CETEME, 12-febrero-1977.
- (84) CETEME, 15-diciembre-1976, p.6
- (85) CETEME, 17-abril-1976
- (86) Manual de capacitación sindical...op.cit.p.9
- (87) Ibid, p.11
- (88) Cfr. Táctica de lucha de la CTM...Constitución de la
CTM y declaración de principios, p.12
- (89) CETEME, 8-octubre-1977, p.3
- (90) CETEME, 29-octubre-1977, primera plana.
- (91) En el curso de la lectura de CETEME observamos que las
demandas obreras que comprenden los números 1 y 2 son
las más acentuadas y mencionadas tanto por la prensa
sindical, como por las declaraciones de los dirigen-
tes sindicales, algunos autores afirman que ..."los

diferentes brotes de descontento y la presión que por la movilización de los trabajadores han sentido los líderes del movimiento obrero, les ha obligado a enarbolar algunas reivindicaciones más sentidas por los trabajadores (como la semana de 40 horas y los aumentos salariales)"...Huacuja Mario y José Woldenberg: *Estado y Lucha Política en el México Actual*, Ed. El caballo, México 1976, p.65.

- (92) Domínguez Jorge Efren, "El derecho de los trabajadores a la formación permanente, la capacitación y en educación permanente" Bases para una adición constitucional. CETEME, 29-octubre-1977. p.p. 5-7
- (93) *Ibid*
- (94) Huacuja...op.cit.p.p. 253-254.
- (95) *Ibid*
- (96) CETEME, 9-enero-1971
- (97) Discurso del Ejecutivo ante la Primera Reunión de la Comisión Nacional Tripartita (17-mayo-1971)...en Ramírez Diego Luis: *La Comisión Nacional Tripartita*, ed. FCE, México 1974, p.11.
- (98) CETEME, 15-enero-1972
- (99) CETEME, 9-enero-1971.
- (100) Ramírez Diego...op.cit.p.15
- (101) Las organizaciones obreras que tomaron parte en esta

Comisión fuerón.

Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
de México (CROM)

Confederación Revolucionaria del Trabajo (CRT)

Sindicatos de Telefinistas

Confederación Revolucionaria del Trabajo (CRT)

Sindicato de Telefonistas

Sindicato de Trabajadores del Petróleo de la Repúbli-
ca Mexicana

Sindicato de Trabajadores de Aviación

Federación de Trabajadores del D.F.

Sindicato de Trabajadores de la Educación

Sindicato de Electricistas...en Diego Ramírez...op.cit.

(102) Discurso de Carlos Olmos del sindicato de los Trabaja-
dores de la Educación...Ramírez Diego, ibidp.p.25-26.

(103) Id.

(104) Discurso de Muñoz Ledo Porfirio, Secretario del Trabajo
y de la Previsión Social, pronunciado el 12 de marzo de
1973...en Ramírez Diego, Id. p.94

(105) Manual de capacitación sindical...op.cit.p.9, módulo 5

(106) Ibid.

"La lucha por la plena vigencia de la Constitución es en sí misma un acto subversivo. Un enfrentamiento con el orden social vigente".

V. F. O.

III. INSTRUMENTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES.

El derecho a recibir formación profesional es reconocido por el legislador como un derecho social del trabajador. En ese momento, a la administración pública le corresponde llevar a cabo la acción del Estado para lo cual se dota de los medios e instrumentos necesarios para realizar las atribuciones y objetivos que le son asignados.

Pronto, los diferentes interlocutores sociales interesados, comienzan a esbozar su propio proyecto de formación, pero nuestro interés es conocer de que manera el sindicato (la CTM) concibe el derecho de los trabajadores a la formación y cual es su papel en la implantación de un Sistema Nacional de Formación.

CETEME, el vocero oficial de la Central, nos permite conocer la evolución que tiene la CTM ante la formación de los trabajadores. Desde el momento en que se producen las declaraciones presidenciales sobre la intención de legislar en materia de formación profesional, la prensa se enriquece y ya no se habla solamente de educación obrera. La formación profesional devendrá pronto una realidad que uno puede moldear, impulsar y en último término controlar.

El proceso de institucionalización de este nuevo derecho se desarrolla en forma paralela a la toma de conciencia de los responsables sindicales sobre la importancia de la participación sindical en la formación profesional, pues éstos declaran que representa: ... "una nueva responsabilidad de las organizaciones obreras" ... (1)

El conjunto de disposiciones legislativas y las proposiciones de la CTM coinciden en muchos puntos. Más que presentar un proyecto particular, la Central profundiza ciertos aspectos, interpretandolos a través de la óptica sindical y reivindicando a la formación profesional como campo de la actividad sindical.

Para CTM ... "este nuevo derecho social posibilitará en todos sus alcances el *desarrollo integral del trabajador* como ente participativo de la actividad económica y social de nuestro país..." (2)

En este sentido, la Central elabora su propia tesis sobre el tipo de formación al que el trabajador debe acceder; la cual no corresponde rigurosamente con la formación profesional de intenso carácter técnico-profesional que determina la ley.

La Confederación manifiesta que sus propósitos en materia de formación han sido orientados ... "al establecimiento de un sistema de capacitación... (formación profesional)... para los trabajadores, que contemple un proceso de formación

permanente y continuado a lo largo de toda su vida laboral, a fin de que se les procure el acceso a las calificaciones necesarias para el desempeño de una ocupación, permitiendo además a los propios trabajadores, una mejora de su actualización como profesionales y la elevación de su nivel de educación y de cultura, contribuyendo así, en lo que a ellos corresponde, al aumento de la productividad nacional..."(3)

Para establecer un consenso en la interpretación de las reformas a la legislación y ..."definir una clara postura de la clase trabajadora..." en materia de formación profesional, la CTM convoca a una Conferencia sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 13 al 15 de agosto de 1978. ahí, pretende plantear ..."una serie de estrategias a seguir "... (para que la formación profesional)..." fortalezca una política de bienestar social de los trabajadores y coadyuve al mejoramiento de la productividad nacional..."(4)

IEO/CTM organizó el encuentro, donde participaron los organismos públicos relacionados con la formación (INET, ARMO, CONACOURT, IMSS), participación que pone en manifiesto el espíritu de colaboración de la Central, especialmente con el Gobierno, y la necesidad de coordinar todas las acciones que se dirijan a implementar la formación profesional.

En la Conferencia el Director del IEO/CTM manifiesta los "criterios generales de la Confederación ante la nueva Legislación":

1. ..."Se han atendido *algunos* planteamientos del movimiento obrero"... (CTM).
2. "Es de trascendental importancia que se haya dado rango constitucional al derecho a la capacitación y al adiestramiento".
3. "Es de mayor importancia que se hubiesen integrado dentro del cuerpo de la legislación laboral las nuevas disposiciones relativas a este aspecto".
4. "Sin embargo, debe insistirse en el interés del movimiento obrero en participar activamente en el proceso de implantación" y
5. "Se debe tener conciencia de que es mejor poder modificar criterios no plenamente definidos y lograr un cumplimiento irrestricto de esta obligación patronal". (5)

CTM acepta las disposiciones legislativas e insiste en que la participación del sindicato es necesaria. Los representantes obreros consideran que la flexibilidad es una de las características más importantes de la Ley y la ley misma, no es cuestionada, pero se interpreta a través de la óptica y objetivos de la Central aunque sin pretender modificar la estructura del sistema de formación propuesto por la Ley. Se solicita a los representantes sindicales que promuevan las reformas de la Ley e incluyan cláusulas relativas a la formación profesional en los contratos colectivos.

1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

El Legislador reconoce ... "de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores" ... (6). La formación para ocupar un lugar especial en la legislación del país.

Las nuevas disposiciones legislativas determinan en el artículo 123 fracción XIII de la Constitución que ... "las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, la capacitación o adiestramiento para el trabajo" ... (formación profesional). Y en el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo se determina la obligación del patrón de proporcionar formación profesional a sus trabajadores, que queda reglamentada en un nuevo capítulo adicionado a la Ley (capítulo III bis -ver anexos I y II).

El artículo 153A de dicho capítulo determina que ... "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y de productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato a sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social" ...

A partir de esta disposición:

- El legislador consigna la formación profesional como un derecho para los trabajadores y una obligación para la empresa y en consecuencia el patrón esta obligado a financiar todos los costos relativos.

- El alcance del término "a todo trabajador" se limita en realidad, primero a aquellos trabajadores que se rigen por el apartado A del artículo 123, es decir, se excluyen los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión que están sujetos a las normas que establece el apartado B y que cuentan con cláusulas especiales de formación y los trabajadores del campo.

En segundo lugar, es importante notar que en realidad, la Ley ha sido concebida para los trabajadores de la industria, y particularmente para que cuentan con un cierto grado de organización sindical, lo que excluye a trabajadores que trabajan por su cuenta, a trabajadores de profesiones liberales, trabajadores de empresas pequeñas que no suman el número necesario para constituir un sindicato, a trabajadores a domicilio. Todo esto reduce al alcance de la Ley, cuya práctica queda limitada también por ciertas ambivalencias:

- El derecho a la formación profesional se limita a una formación que se relaciona estrechamente a una formación técnica profesional dirigida expresamente al puesto de trabajo.

- En un amplio sentido se afirma que la formación profesional deberá permitir la elevación del nivel de vida del trabajador y (en la misma importancia) una elevación de la productividad.

- En un principio la formulación de planes y programas, que en un sistema de formación equivale al contenido y la orientación de la misma, es un acuerdo que se establece entre el sindicato y el patrón, situación que posteriormente se hace más ambigua en el curso de la reglamentación de la Ley, y que tiende a limitar la participación sindical en la elaboración de dichos planes.

- Por lo que se refiere a la formación concebida como un derecho social, si ella "...corresponde verdaderamente a un derecho individual, cada quien debe poder valorarla en la forma que más le convenga y no necesariamente en la empresa. El derecho a la formación profesional supone efectivamente, de un marco legal preciso, pero implica -(incluye además)- una diversidad de lugares de decisión, lugares de formación y agentes de formación"... (8)

De acuerdo a la Ley los objetivos de la formación profesional son los siguientes.

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como

- proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
 - III. Prevenir riesgos del trabajo;
 - IV. Incrementar la productividad; y
 - V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

A partir de estos objetivos podemos afirmar que la formación es concebida fundamentalmente como una formación técnica-profesional, que se relaciona directamente a la formación requerida para la ejecución de un puesto de trabajo y a los imperativos de la producción (empresa).

Estos objetivos contemplan la idea de promoción social (fracción II) y favorecen la adaptación del trabajador al cambio de puesto de trabajo, preparándolo ante la transformación de la ciencia y la técnica, que obliga a los trabajadores a poner al día sus conocimientos.

El incremento de la productividad puede considerarse como el punto en el cual convergen los intereses de todos los interlocutores sociales, puesto que consideran que ... "el aumento de la productividad es un elemento indispensable para el desarrollo del país" ... y a partir de esto, lo reivindicaban como un objetivo a alcanzar por medio de un eficiente

sistema de formación profesional.

El razonamiento ideológico de cada interlocutor varia de acuerdo a su "público", Fidel Velázquez declara que ... "la productividad no es trabajar más, sino mejor..." ... los responsables sindicales consideran que la productividad significa también ... "una distribución equitativa de los be neficios de un aumento de la productividad" ... (y que la for mación profesional contribuye) ... "a un aumento de la produc tividad y a un mejoramiento económico de los trabajadores, pero nunca exclusivamente al beneficio de los empresarios".
.. (9)

Al señalar la Ley que la formación profesional tiende también como objetivo prevenir riesgos de trabajo, supone la existencia de una relación directa entre la formación y la "seguridad del trabajo, lo que en realidad es un elemento del problema, ya que la formación profesional es un elemento más de las condiciones en el proceso de trabajo."

Los objetivos que determina la Ley concierne exclusivamente a una formación profesional de carácter técnico-profesional. La fracción V, determina como objetivo: mejorar, en general, *las aptitudes* del trabajador. ¿es que esto, podríamos considerarlo como la posibilidad de impartir una formación diferente?.

El legislador utiliza el término *aptitud* (del latín -ap titudo, de aptus-apto, disposición o habilidad de hacer algo)

relacionandolo con la formación profesional que tiene el trabajador o que podrá recibir, y no plantea una formación diferente a ésta.

Para los representantes sindicales, la formación profesional engloba objetivos más amplios que los determinados por la Ley. Un representante sindical señala que ... "actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionarle información tecnológica sobre la aplicación de nuevos sistemas, según lo contempla la Ley, es necesario e indispensable, pero insuficiente... preparar a un trabajador a que ocupe un puesto vacante o un puesto de nueva creación, para prevenir riesgos del trabajador, así como para mejorar las aptitudes del trabajador... son sólo partes del proceso de formación..." (10)

Par la CTM, la formación profesional ... "es un proceso integral que incluye la elevación de los niveles educativos, la preparación para el trabajo, el perfeccionamiento de las habilidades y el desarrollo de los conocimientos técnicos para que el hombre no sea un robot al pie de una máquina, sino una persona desarrollada y un profesional" ... (11)

En una circular enviada a las organizaciones miembros de la CTM, (12) el Comité Nacional de la Central informa sobre las disposiciones legislativas de la formación profesional y señala que éstas tienen los siguientes objetivos:

...la empresa proporcionará formación profesional a sus

trabajadores con objeto de:...

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos en el pueblo que actualmente desempeña cada uno de ellos.
2. Prepararlos para ascender a un puesto de mayor categoría... (6) ...para ocupar algún puesto de nueva creación.
3. Prevenir riesgos del trabajo,
4. Incrementar la productividad
5. En general, propiciar su desarrollo integral

La manera en que son concebidas y transmitidas las disposiciones legislativas (en este caso los objetivos), por los dirigentes sindicales refleja una cierta manipulación de conceptos; planteamiento que favorece la posición de la Confederación ante sus miembros.

CTM postula objetivos de un alcance mayor de los que la misma Ley determina, porque, de acuerdo a su tesis, declara que la formación profesional propicia al desarrollo integral del trabajador, mientras que la Ley sólo tiene por objeto mejorar sus aptitudes para el trabajo.

La Confederación considera que la deficiente formación inicial de los trabajadores es un obstáculo para incorporarse a programas de formación profesional y por tal motivo, subraya la necesidad de proporcionales una formación que cu

bra las lagunas escolares. Pero esta proposición queda en el nivel de declaraciones y no supone una acción concreta del sindicato.

Las declaraciones que conciernen la formación inicial se orientan en dos sentidos, el primero, tiende a "dar facilidades" para que los trabajadores puedan realizar estudios o completar su formación escolar de base (primaria y secundaria); el segundo, se dirige a establecer una relación entre formación inicial y formación profesional. En este caso, la CTM propone que ... "los planes y programas de formación profesional que se elaboren sean complementados por acciones de carácter educativo, que permitan la elevación de los niveles de escolaridad de los trabajadores para que tengan un mayor acceso a los cursos y se coadyuve así a su desarrollo integral"... (13)

La formación profesional que es un derecho de los trabajadores tiene como contrapartida la obligación de asistir a los cursos, atender las indicaciones, cumplir los programas y presentar los exámenes de evaluación y de aptitud que les sean requeridos.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo señala las sanciones que se aplicarán al empresario que no cumpla con lo dispuesto por el legislador en materia de formación profesional (artículos 876, 878, 887. ver anexo II).

2. LA FORMACION PROFESIONAL Y LA RELACION CONTRACTUAL.

En el campo de la formación, la Ley es aplicable, aplicada y enriquecida gracias a la negociación (presente desde la presentación del proyecto respectivo), puesto la Ley misma es negociada.

La manera en que las iniciativas del legislador y las de los interlocutores sociales se coordinan muestra una primera prueba de dicho principio.

En el contexto nacional, las disposiciones de la Ley pueden aplicarse a través de la negociación colectiva; Contrato Ley ó contrato colectivo y es en este marco, donde los trabajadores pueden negociar e imponer su proyecto de formación, para aprovechar al máximo los beneficios que la norma legal les otorga; y al mismo tiempo, evitar que dependa del sólo criterio empresarial.

El legislador también introduce disposiciones relativas al Contrato individual de Trabajo con la intención de proporcionar formación profesional al trabajador por cuenta del empleador, a través de la adición de una cláusula especial (artículo 25, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo) que postula esta obligación patronal. En realidad tal disposición tiene un alcance limitado, pues aparte de las irregularidades que pueden caracterizar una relación individual de

trabajo, las mismas disposiciones legislativas consignan que la aplicación y el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación Profesional se hará a través de representantes de los trabajadores integrados en comisiones mixtas; por lo cual el trabajador individual queda de hecho al margen de esta prestación y la desventaja del trabajador individual frente al trabajador organizado se amplía aún más.

La nueva legislación beneficia más, bien, a los trabajadores que se rigen por la contratación colectiva. La CTM al reconocer esta situación la acepta como "una responsabilidad" y declara que: "...como los destinatarios y beneficiarios de las reformas a la Ley, son justamente los trabajadores organizados de la clase obrera, éstos deben responsabilizarse porque el cumplimiento de la Ley sea una realidad"... (14)

Por todo esto, la formación profesional ha devenido campo exclusivo de las contrataciones colectivas y en la práctica, el derecho a la formación concebido por la Ley, resulta un derecho limitado a los trabajadores organizados.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo ésta determina que en los contratos colectivos deben incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar formación profesional a los trabajadores (artículo 153 M) y señala además que "se podrá" consignar el procedimiento conforme al cual el patrón formará a los trabajadores de nuevo ingreso. Esta disposición se ratifica en los artículos 391 y 412 de la misma Ley

(que se refieren a las condiciones que deben cumplir el contrato colectivo y el contrato Ley respectivamente) donde se establece que dichos contratos deberán incluir cláusulas relativas a la formación profesional (ver anexo II).

Al consignar la formación profesional inicial como un aspecto aparte de la obligación patronal de proporcionar formación profesional, se cubre un aspecto importante, puesto que los empresarios tienen tendencia a considerar que al formar a los trabajadores de nuevo ingreso, con ésto han cumplido con la obligación que les corresponde. Y por otra parte la Ley determina que los trabajadores que reciban formación profesional inicial se registrarán de acuerdo a las condiciones generales de la empresa o a lo que estipule el contrato colectivo (artículo 153 G de la Ley Federal del Trabajo).

Le corresponde al sindicato vigilar que la formación profesional inicial se estipule en forma separada de los programas de formación profesional, y que los trabajadores concernidos, se encuentren cubiertos por un sistema de formación que considere su formación y su experiencia.

En la actualidad los criterios que se establecen para integrar a un trabajador de nuevo ingreso consideran poco la formación o la experiencia previa del Trabajador. Por ejemplo, en algunas industrias la eventualidad es la primera categoría por la que pasa el nuevo obrero e independientemente de su calificación se inicia en las tareas más bajas de la

estratificación ocupacional ... "los eventuales el estar peleando por una planta trabajan mucho mas que los que ya la tienen"... (15). La integración del trabajador a la industria se lleva a cabo con criterios ... "que nada tienen que ver con su productividad social, real o potencial"... (16).

La contratación colectiva juega un papel muy importante en la aplicación de las disposiciones sobre formación profesional. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la negociación colectiva comprende el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley.

El contrato colectivo del trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (artículo 386).

El contrato Ley es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federales, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades (artículo 404)⁽¹⁷⁾.

La negociación colectiva es un valioso instrumento sin-

dical, no sólo en el campo de la formación, sino en muchas otras cuestiones laborales. Tanto, que CTM considera la negociación colectiva como ... "un instrumento que permite superar lo que está determinado por la Ley... (y que)... una de las principales funciones de la contratación colectiva es que permite a las organizaciones sindicales mejorar periódicamente las condiciones de vida del trabajador"... (y además) ... "mejora las estipulaciones legales introduciendo nuevas normas en las relaciones obrero patronales"... (18)

A través de la lectura de la prensa sindical observamos que cuando una demanda obrera no ha sido satisfecha, la CTM reivindica por medio de la negociación colectiva la satisfacción de esta (Este es el caso por ejemplo, de la semana de 40 horas, de aumentos salariales, etc.).

La CTM pide a las organizaciones obreras que ... "en la firma o revisión de los contratos colectivos de trabajo, se establezcan las cláusulas necesarias para llevar a cabo formación profesional de los trabajadores en los términos que corresponden a la aspiración de los sindicatos"... "nada impide que las organizaciones por el camino de la negociación colectiva, haciendo uso pleno de las bases legales ya establecidas, vayan más allá y establezcan condiciones que mejor satisfagan la inquietud y la aspiración de los trabajadores..." (19)

Después de haberse incorporado el derecho de los traba-

jadores a la formación profesional (9-I-78) en la Constitución, y su respectiva reglamentación en la Ley Federal del Trabajo (24-IV-78) el Comité Ejecutivo Nacional de la CTM dirigió la "Circular Urgente No. 16" (21-XI-78) a todas las organizaciones de la Confederación con el objetivo de -
... "mantener criterios de carácter uniforme por cuanto al clausulado a incluirse en los Contratos Colectivos de Trabajo"...

Documento en el que la Confederación fija las pautas o criterios conforme a los cuales el sindicato participa en la implantación del sistema nacional de formación profesional; criterios no contemplados como *participación* sino como medios para "lograr que la obligación patronal opere con la mayor efectividad".

El Comunicado contienen las siguientes once cláusulas:

1. Objetivos ...(ver sub-capítulo precedente)
2. Para cumplir con los objetivos mencionados, la empresa y sindicato acuerdan se establezca un *programa sistematizado* de...(formación profesional)... que abarque al total de los trabajadores de la negociación.
3. Las partes convienen en constituir de inmediato la *Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento* en la empresa con la participación de ésta y el sindi

- cato contratante, integrada por ___ representantes titulares y ___ suplentes de los trabajadores, y ___ representantes titulares y ___ suplentes de la empresa. La Comisión elegirá un Presidente de la misma cuya representatividad será de carácter rotatorio.
4. Asimismo, la empresa conviene en que se facilite a los trabajadores la *educación básica necesaria*, a fin de lograr que se integren a los programas de ... (formación profesional).
 5. La empresa proporcionará personal técnico y, formará como *instructores*, a los trabajadores especializados que sean necesarios, para que atiendan las cuestiones de ... (formación profesional) dentro de la negociación.
 6. Los planes y programas de ... (formación profesional) serán expresamente acordados por la Comisión Mixta.
 7. Los programas de ... (formación profesional) ... se *impartirán dentro de horas de Trabajo*. Las excepciones a lo anterior serán acordadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
 8. Cuando el programa se lleve a cabo en la planta, el equipo y la maquinaria existentes en la empresa, así como las áreas necesarias, podrán ser utilizadas por los trabajadores para recibir *la capacitación, el*

adiestramiento y la educación.

9. La duración y el contenido de cada curso de ... (formación profesional)... serán aprobados por la Comisión Mixta.

10. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa elaborará de inmediato su reglamento respectivo.

II. De acuerdo con la cláusula de admisión, empresa y sindicato determinarán la forma en que se "capacitará y adiestrará" a quienes pretenden ingresar a laborar en la negociación.

Estas cláusulas nos permiten hacer algunas consideraciones: La CTM confirma que la formación profesional es un campo donde la negociación colectiva es fundamental; la "Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento" deviene el órgano responsable del funcionamiento de la formación en la empresa, encargada de preparar planes y programas, vigilar su aplicación y fijar las modalidades de su funcionamiento, todo esto hace que esta Comisión determine en última instancia la orientación misma de la formación.

La circular No.16 señala también, un listado de puntos que deben considerarse en el reglamento interior de la Comisión mixta. Las atribuciones que fija la dirección de la

CTM para esta comisión no se refieren exclusivamente a la participación de los trabajadores, ya que ésta se integra también con representantes de la empresa.

Según CTM la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento... "aprobará los planes que cumplan con el objetivo de mejorar los conocimientos, aptitudes y habilidades de los trabajadores y, de elevar la productividad de la empresa", por otra parte sin especificar cuáles son los criterios que determinan el contenido de la formación, se acepta e inclusive se solicita, que la empresa sea la responsable de formar a los instructores necesarios.

La creación de estas Comisiones Mixtas nace como un trámite administrativo desde la cúspide de los órganos de decisión y se ubica, desde su nacimiento en el terreno de la negociación, puesto que al ser integradas tanto por representantes de la empresa, como por representantes de los trabajadores, las decisiones que de ella emanen serán producto de una negociación.

El Comité Ejecutivo solicita un acuse de recibo de dicha circular y "espera que los criterios señalados se lleven a la práctica. El IEO/CTM y la Secretaría del Trabajo de la Central se ofrecen a proporcionar asesorías y orientación sobre las disposiciones que se mencionan anteriormente. En marzo de 1979 el IEO/CTM manifiesta los mediocres resultados obtenidos con la circular No.16 y declara que ..."no ha habi

do respuesta a las organizaciones sindicales"... "Este Instituto decide extender sus publicaciones con el fin de reforzar los conocimientos de los representantes obreros sobre la formación profesional"... CETEME publica la lista de publicaciones del IEO/CTM.

En este marco destaca la importancia de la estructura organizativa con que cuenta el movimiento obrero para dotarse de instrumentos eficaces de acción, de unificación y de defensa ... "Las estructuras sindicales son un producto de la práctica política de los trabajadores asalariados y, a la vez, una condicionante de la misma... La composición del sindicato y su inserción de éstos en Federaciones, Confederaciones y Centrales Nacionales constituyen un marco que delimita la acción de la clase obrera"... (20)

Dentro de las diversas formas de organización sindical en que está organizado el movimiento obrero, la organización por rama industrial ha significado la posibilidad de grandes movilizaciones de la clase obrera en defensa de sus intereses ante el capital, y también en el plan interior, ha dado muestra de participación y de vida democrática en la organización sindical.

Los sindicatos industriales están formados por trabajadores que desempeñan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial y, los sindicatos nacionales de industria están constituidos por trabajadores que laboran en

una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.

Estas formas organizativas significan un avance en la lucha frente al capital ... "posibilitan una identificación de clase que va más allá de la que tiene lugar en un establecimiento aislado, permite concentrar una fuerza mucho mayor tanto en la negociación como en la huelga; corresponden a la unidad funcional de la economía, por lo que sus eventuales efectos paralizadores siguen la misma lógica"... (21). Este tipo de organización ... permite homogenizar las condiciones de trabajo de un mismo sector en todo el país, condiciones a menudo injustas donde los pequeños núcleos de los trabajadores tienen escasas posibilidades de defenderse, además ofrece a los trabajadores mejores oportunidades de reorientar su propia rama de actividad"... (22).

En el campo de la formación, la implantación de un sistema de formación a nivel de rama industrial presenta también varias ventajas, pues, permite adoptar soluciones más atinadas de acuerdo a las características de la mano de obra y a las posibilidades de cada grupo de empresas en relación a sus características específicas.

Una experiencia interesante es la que se realiza en la Industria azucarera, con la participación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Azucarera que logró a través de su Contrato Colectivo instituir un sistema de

formación para la rama industrial.

En la firma del Contrato-Ley de 1972 se prevee la creación del Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera, que deviene al primer sistema de formación profesional por rama industrial.

Este sistema se concibe a partir de un estudio de sus características realizado por un grupo de especialistas. La industria azucarera cuenta en 1975 ... "con 65 ingenios que se localizan en 16 Estados diferentes, distribuidos en el interior de la República. Laboran en ellos alrededor de 287 000 trabajadores, lo que representa el 2.2% de la población económicamente activa cuyo nivel de escolaridad no rebasa los 3 grados... No todos los ingenios tienen el mismo nivel tecnológico, por lo cual resulta difícil concebir una formación similar y válida para el conjunto de los trabajadores" ... (23). En cada ingenio se integran diversas actividades económicas, las del campo, en el cultivo de su materia prima, procesos químicos, generación de energía, producción metal-mecánica, transporte, servicios administrativos y diversos. Paralelamente esta rama industrial es muy compleja por la dispersión geográfica y diversidad en tamaño de los ingenios y por la variedad en cuanto al origen, antigüedad y tipo de maquinaria, así como por la heterogeneidad del personal que ocupa (24)

Ese mismo año, 1975, se decidió crear un Instituto de apoyo para implantar, desarrollar y orientar la formación

que debe impartirse en los ingenios, previendo en cada uno de éstos la existencia de un comité así como un responsable de formación, personal que sería coordinado por dicho Instituto.

En 1976 el Sindicato firma un convenio con la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poner en marcha el Programa de Educación Abierta dentro de la Industria Azucarera ... "el objetivo es vincular la educación con el trabajo y crear una infraestructura que permija lograr más eficiencia en los programas de capacitación"... (25)

El Secretario General del Sindicato señalaba en 1977 que el Instituto de Capacitación contaba con 49 profesionistas, de los cuales, 33 impartían formación en los ingenios y 14 personas trabajaban en investigación (pedagógica y técnica) y en la preparación y elección de materiales didácticos (26). Esta organización se basa en el lema que postula el sindicato: "cada ingenio debe ser una escuela y cada trabajador un alumno o un maestro".

3. ¿EXISTE UNA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS?

DURACION Y LUGAR DE LA FORMACION

En la nueva legislación en materia de formación profesional no existe el término de "licencia pagada de estudios", nombre acuñado por la Organización Internacional del Trabajo en la convención 140 que el Ejecutivo ratifica en 1977.

La licencia pagada de estudios se concibe como ... "la libertad concedida a todo trabajador para ausentarse durante las horas normales de trabajo y a partir de su propia iniciativa con el fin de seguir un curso de formación de su elección" ... El derecho a una ausencia, el derecho de iniciativa, el derecho de un trabajador de pedir y de obtener un permiso para formarse (independientemente de las acciones de formación profesional de la empresa); sin que esta iniciativa le cause consecuencias perjudiciales en su trabajo, representa el corazón mismo de la licencia pagada de estudios" ... (27)

Esta definición concebida en un país industrializado -Francia- donde la formación de los trabajadores ocupa un lugar importante tanto en la legislación del trabajo, como en el campo de las reivindicaciones obreras ... "tiene tantas dificultades de afirmarse en la costumbre como en el derecho" ... (28).

El problema no radica en la definición de la licencia

pagada de estudios, porque su esencia es la decisión individual del trabajador de seguir una formación de su elección dentro del tiempo activo de trabajo. Lo que interesa son las modalidades que cada país adopta para llevarla a cabo y la posición o programa del sindicato para reivindicar ese derecho de los trabajadores.

El proyecto individual de formación del trabajador que puede manifestarse por el derecho de escoger la formación que le convenga, tiene pocas posibilidades de realizarse si no se inscribe en el marco de la formación profesional y de la política elaborada en el nivel de la empresa.

En México, el ejercicio del derecho a la licencia pagada de estudios -que está comprendido en el ejercicio del derecho a la formación profesional- tiene un marco muy limitado. El artículo 153 E de la Ley Federal señala que la formación profesional deberá impartirse al trabajador dentro de las horas 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 que el trabajador desee capacitarse en otra actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe en cuyo supuesto, la capacitación de realizará fuera de la jornada de trabajo"

Cada trabajador tiene el derecho a seguir una formación profesional durante las horas de trabajo, pero ésta debe corresponder a su puesto de trabajo y aun así, depende de la

naturaleza del mismo. Esta situación nos plantea una pregunta: ¿quien determina lo que es necesario para la empresa?. Por una parte, el trabajador no tiene derecho a seguir un proyecto autónomo de formación; diferente del proyecto de la empresa (la que determina generalmente sus propias necesidades de formación). Por otra parte, el señalamiento de que cualquier otra formación debiera realizarse fuera de las horas de trabajo está fuera de lugar. Por definición el trabajador no tiene que rendir cuentas de su tiempo fuera del trabajo, la simple mención de esta situación en una declaración legal no tiene en consecuencia, razón de ser.

Esto nos lleva a una reflexión. Preguntarnos si los trabajadores podrían obtener en este último caso un estatuto especial que les extendiera las prestaciones sociales (protección contra accidentes fuera del trabajo, por ejemplo) y hacer que la empresa absorbiera los gastos de dicha formación, conseguir días de descanso en caso de exámenes, etc. (29).

Dadas las condiciones de la mano de obra en el país, y las experiencias en las grandes empresas donde las licencias pagadas de estudio favorecen especialmente a las categorías de personal calificado, el proyecto de formación que pretenda alcanzar a la mayoría de los trabajadores deberá tomar en consideración todos estos factores.

Le corresponde al sindicato elaborar en su proyecto de formación una estrategia que contemple la licencia pegada de

estudios, diferente al plan de formación profesional de la empresa y al de la formación sindical, para brindar efectivamente a los trabajadores la posibilidad de hacer de la formación un instrumento de su emancipación.

Proyecto que podría incluir la necesidad prioritaria que significa la recuperación de la escolaridad de base obligatoria de la cual carece una mayoría de los trabajadores, en esta perspectiva, ya no se hablaría de un derecho individual concebido a partir de la "voluntad" del individuo, sino de un derecho colectivo de la clase obrera, con el objetivo de postular una política tendiente a lograr la igualdad de oportunidades. En este sentido el establecimiento de planes y programas de estudio elaborados especialmente para trabajadores, la formulación de prácticas de formación de instructores o profesores, la coordinación entre diferentes instituciones educativas y del trabajo, etc. serían aspectos que deberá incluir tal proyecto educativo.

Desde luego, esta situación implicaría una intervención directa del sindicato en la escuela, lo que de ninguna manera pretende ser la intención de la CTM. La completa adhesión al Estado, y en consecuencia a todas sus instituciones (las escuelas por ejemplo), que caracteriza la acción de CTM limita su ingerencia en estas cuestiones y reduce así el proyecto de formación que la Central brinda a sus miembros. Situación que no elimina la posibilidad de que la CTM elabore una estrate-

gia que permita el acceso de los trabajadores a la escuela y renueve los contenidos de la formación inicial.

El proyecto de formación de la Central debe contemplar también la formación hacia otros niveles educativos para los trabajadores que ya cubieron el ciclo elemental⁽³⁰⁾.

Aunque paradójicamente en relación a la educación superior, la CTM sí tiene elaborado un proyecto de formación que contempla la creación de una institución de educación superior, pero ello obedece fundamentalmente a las necesidades internas de la organización por la carencia de cuadros sindicales.

En la XCI Asamblea General Ordinaria de la CTM se propone la creación de una Universidad para los trabajadores e hijos de éstos cuyo fin obedece a ... "la necesidad que tiene la clase trabajadora de formar a sus propios cuadros profesionales y técnicos, que le proporcionen asesoría en el planteamiento de sus problemas frente a la clase patronal, en los diversos campos disciplinarios que requiere la lucha sindical"...⁽³¹⁾

Esta Universidad no se postula como respuesta a una necesidad colectiva de los trabajadores, sino como respuesta a necesidades concretas de la organización. Tampoco cuestiona la selectividad de que es objeto la enseñanza superior, ni la dificultad de acceso a estos niveles que tienen las masas obreras. Su crítica se orienta al papel político de los cenen

tros universitarios:..."la educación superior en México, no se ha desarrollado armónicamente con el resto de los fenómenos del país. La autonomía de los centros universitarios derivado en una lucha de facciones, en muchas ocasiones violenta, por el apoderamiento del control de las Universidades estatales"... (32) En esta crítica sólo cuestiona a la enseñanza pública.

Más que un proyecto tendiente a intervenir en la educación superior CTM propone un proyecto exclusivo de la Central con el fin de formar a sus propios cuadros sindicales. Dicho proyecto pretende ser financiado por los sindicatos afiliados a la Central, quienes absorberán a través de un sistema de becas los gastos de los estudiantes y los gastos de la institución; para los trabajadores que deseen inscribirse sin ser becarios, deberán de realizar sus estudios fuera de las horas de trabajo.

En resumen, la legislación define apenas el concepto de licencia pagada de estudios con una aplicación muy restrictiva y, el sindicato (CTM) se ajusta a esos principios sin postular todavía una estrategia propia en este sentido. En realidad la licencia pagada de estudios significa una ingerencia directa en el aparato productivo, su generalización implicaría entre otras cosas, un cambio en la organización del trabajo. Problemas que aun no se ponen a discusión.

Por lo que se refleja al lugar donde se impartirá la for

192,

mación profesional, el legislador señala una diversidad de posibilidades y deja a los interesados la tarea de ponerse de acuerdo sobre el lugar y sobre las personas y organismos encargados de impartirla (artículo 153 B de la Ley Federal del Trabajo).

CTM da prioridad a la formación impartida en la planta industrial y por personal de la misma empresa; por lo cual postula la formación de instructores entre el personal calificado de la empresa. La Central muestra un marcado interés en colaborar en este sentido con organismos públicos que se dedican a la formación de instructores así participa activamente en las actividades del Servicio de Adiestramiento Rápido de la mano de obra (ARMO) y considera esta colaboración fundamental.

Dos veces por mes aproximadamente CETEME consagra, por lo menos media página del periódico para dar información relativa a las actividades de ARMO, ya sea en forma de artículos sobre diferentes aspectos de la formación profesional o como anuncios sobre los programas que esta institución imparte. Esta información se ubica bajo el título "Noticias del Adiestramiento", los siguientes subtítulos nos permiten tener una idea general sobre el contenido de los artículos:

— ¿Que es la formación profesional? (33)

— "Determinación de las necesidades de formación profesional" (34)

- "ARMO presenta un programa para la organización de la formación profesional de los trabajadores"(35)
- "ARMO imparte cursos de formación profesional para instructores"(36)
- "Cursos de ergonomía y de formación profesional"(37)
- "ARMO al servicio de los trabajadores"(38)

Estos artículos pretenden estimular a los trabajadores para realizar cursos de formación profesional e informar brevemente de algunos aspectos de esta materia.

CETEME pone en relieve las relaciones estrechas que existen entre la CTM y los diversos organismos públicos interesados en la formación (CONACURT, IMSS, INET, etc.).

La duración de los cursos y programas de formación profesional no es hasta el momento un aspecto que ocupe la atención de la CTM. El legislador por su parte, deja este punto abierto a discusión entre los interesados y la única disposición relativa a la duración de los cursos se limita a mencionar que éstos no deben exceder de 4 años (artículo 153 Q de la Ley Federal del Trabajo).

La duración máxima está determinada, pero no existe ninguna referencia a la duración mínima, ¿un curso cualquiera de información podría ser considerado como suficiente para cumplir con la obligación patronal?. Esta pregunta abierta debería responderse con precisión porque plantea una se-

rie de interrogantes que podrían cuestionar la validez de to
do el sistema nacional de formación. Es necesario establecer
claramente una diversidad de posibilidades de formación en re
lación a los objetivos que se persigan.

4. EL APARATO ADMINISTRATIVO DE LA FORMACION

La implantación de una política de formación profesional se acompaña evidentemente, de la creación de la infraestructura para llevarla a cabo. Al implantarse surgen nuevos organismos, se diseñan sus estructuras, su funcionamiento, se determinan sus funciones y atribuciones. Momento inicial, por el que pasa la formación profesional en México.

La legislación prevee la creación de una serie de organismos que integran el Sistema Nacional de Formación Profesional que se constituye en línea vertical y comprende desde los altos niveles de decisión hasta la base.

A saber: en el nivel nacional: el Consejo Consultivo Nacional y los Comites Nacionales por rama industrial; en el nivel estatal: los Consejos Consultivos Estatales; y el nivel de las empresas: las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, instancias integradas en base a una estructura tripartita.

El sistema se organiza a partir de un eje central representado por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que es la entidad pública responsable, cúspide del sistema de donde salen las directivas a seguir. Pero la base del sistema de la cual depende en última instancia el funcionamiento del mismo, son las Comisiones

Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Estas comisiones se constituyen en cada empresa con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón y ... "vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas" ... (artículo 153 I de la Ley Federal del Trabajo).

El Legislador determinó que las autoridades del Trabajo son los responsables de la integración y del funcionamiento de las Comisiones Mixtas (artículo 153 J de la Ley Federal del Trabajo), así como los responsables de vigilar el cumplimiento de la obligación patronal en materia de formación profesional.

El papel atribuido a las Comisiones Mixtas es muy importante, pero al mismo tiempo poco preciso, puesto que la Ley hace de ellas un elemento fundamental para el desarrollo de la formación profesional, sin otorgarles facultades suficientes, pues reduce su acción a funciones de "vigilancia", esto es, observar sin poder decisional no de control.

La reglamentación del funcionamiento de las Comisiones Mixtas se deja en manos de los interesados en consecuencia, no podrá existir homogeneidad de criterios para hacer efectiva su acción en todas las empresas.

CTM señala que "... es indispensable reglamentar en detalle las facultades de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para que no tengan exclusivamente funciones de supervisión y participen en el diagnóstico de necesidades, el diseño de planes, la implantación de los programas, la supervisión de los mismos, y la evaluación de las acciones"... (39). La Secretaría del Trabajo publica en el Diario Oficial de 4 de septiembre de 1978 los Criterios para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, sin embargo, estos "criterios" se limitan a fijar el número de miembros para integrarlas, las condiciones que éstos deben cumplir para pertenecer a estas comisiones y los trámites administrativos que deben realizar ante la UCECA (ver anexo III).

Las condiciones establecidas para la integración de las Comisiones Mixtas en cada empresa (un representante del patrón y uno de los trabajadores en empresas de menos de 20 trabajadores; 3 representantes de trabajadores y 3 de empleadores para las empresas de 21 a 100 trabajadores; y en aquellas de más de 100 trabajadores el número de representantes será de 5 por cada sector... (ver anexo III confirman que la integración de dichas comisiones depende tanto del número de trabajadores, como del grado de organización de éstos, en consecuencia las pequeñas empresas que cuentan común promedio de 6 trabajadores quedan prácticamente excluidas.

Pese a que la CTM demanda a sus organizaciones ..."pug

nar porque se establezcan de inmediato las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para que se incie a la mayor brevedad posible el proceso de formación en cada empresa"... y..."efectuar la formación de los representantes de las comisiones para que éstos asuman sus funciones y sostengan los puntos de vista de la clase obrera"... no han propuesto acciones concretas para hacer efectivas estas proposiciones.

Por otra parte, la Ley del Trabajo determina la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades, con carácter de órganos auxiliares de la UCECA (artículo 153 K y 153 L).

Estos Comites tendrán las facultades siguientes:

- 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 los estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas y 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 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.

A diferencia de los otros organismos creados, estos Comités tienen delimitadas sus funciones y su carácter de órganos auxiliares les permite actuar más directamente en los órganos de poder; aunque la Ley no determine el procedimiento por el cual, estos Comités podrán implantar un sistema de formación profesional, destaca la importancia de establecer sistemas de formación a nivel de rama industrial.

La experiencia confirma, como hemos visto en el caso de la industria azucarera, que los sistemas de formación por rama industrial a través del contrato-ley, pueden tener más inmediata aplicación y cierto éxito.

La institución más importante que nace con las nuevas disposiciones legislativas es la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), su importancia obedece a las atribuciones que la misma ley le otorga y hace de ella la piedra angular del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Creada por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, sus funciones son consignadas en el artículo 539 de la misma ley y en el reglamento que publica el Diario Oficial del 8 de junio de 1978 (ver anexo IV).

La UCECA es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene las siguientes funciones:

- I. Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- 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, y
- V. las demás que fije las Leyes.

UCECA se organiza con una Coordinación General, una Dirección del Empleo, una Dirección de Capacitación y Adiestramiento y los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

En materia de formación profesional, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de UCECA debe:

- a) Cuidar la oportunidad *constitución y funcionamiento*

de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

- b) Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153 C de la Ley Federal del Trabajo a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concebido;
- e) Aprobar modificar, rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

- f) *Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153B de la Ley Federal del Trabajo;*
- g) *Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infraccionar a las normas contenidas en el capítulo III-bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo.*
- h) *Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas de capacitación o adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.*

UCECA concentra aparentemente un amplio poder de decisión sobre las diferentes instancias del Sistema Nacional de Formación Profesional y comprende una diversidad de funciones, pero realmente sus medios son limitados ante la cantidad de situaciones que debe resolver.

UCECA es el organismo encargado de controlar la aplicación de la Ley en todas sus dimensiones, tarea que en la práctica se reduce por la acumulación de los trámites administrativos que debe cumplir.

Una tarea como la que la UCECA pretende realizar implica, no sólo una decisión administrativa, sino un fuerte apoyo político que le otorgue facultades para hacer efectivas las disposiciones legales y un amplio presupuesto para poder disponer del personal necesario, administrativo, y el especializado en el campo de la formación, etc.

Un representante sindical declara que ... "en cuanto a la operatividad de esta importante fase del sistema, resulta evidente que los mecanismos administrativos y técnicos para recibir y devolver los planes y programas a todas las empresas del país, para revisarlos y determinar su corrección o modificación, y para vigilar su adecuada aplicación, plantean a la UCECA una ardua labor y un gran esfuerzo de coordinación, análisis y asesoría" ...⁽⁴⁰⁾ ... (y agrega) ... "la recepción, la devolución de planes y programas dentro de los plazos que señala la UCECA plantea cargas de trabajo considerables y serios problemas de comunicación. Las empresas aisladas o lejanas, aun con buena voluntad, tendrán dificultades para cumplir con la Ley" ...⁽⁴¹⁾

CTM propone a las autoridades del trabajo el establecimiento de oficinas descentralizadas para de ... "facilitar los trámites que deban seguirse y para prestar asesoría a lo más cerca de donde se requiera..."⁽⁴²⁾.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, señala, en el artículo 539 A que la UCECA será asesorada por un Consejo

Consultivo Nacional, en cuestiones relacionadas a empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, que estará integrado con representantes de los poderes públicos, de los trabajadores y de los empleados y será presidido por el Secretario del Trabajo y el Coordinador del UCECA (ver. anexo II) Para las empresas de jurisdicción local se prevee también la creación de Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento integrados por el Gobernador de la Entidad Federativa, quien los presidirá, representantes de los poderes públicos, de los trabajadores y de los patrones (artículo 539 B).

Los Consejos Consultivos se regirán por un reglamento interior establecido por cada uno de ellos.

En junio de 1978 la CTM participa junto con la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) La Confederación Regional Obrera Mexica (CROM) y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) en la constitución del Consejo Consultivo, la Confederación subraya "su inquietud por el carácter consultivo de su representatividad". En la Conferencia sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo los representantes obreros solicitaron ante las autoridades del trabajo que "...se otorguen verdaderas facultades de decisión a todos los organismos del Sistema Nacional de Formación Profesional, en que intervienen los trabajadores, de modo que no sean solamente consultivos y adquieran un verdadero carácter

participativo"... (solicitaron igualmente) ..."que se reglamente la relación funcional entre los organismos que constituyen el Sistema-Consejo Nacional, Consejos Consultivos Estatales, Comites de ramas industriales o actividades y Comisiones Mixtas-para que se logre la debida coordinación y se interrelacionen entre sí de manera armónica y programada... (43)

CETEME declara en diciembre de 1978 que todos los Consejos Consultivos de los Estados "están constituidos y que el Sistema de Formación está en marcha". Pero en marzo de 1979 los representantes obreros de la CTM ante la UCECA rinden un informe donde se señala el incumplimiento de las disposiciones laborales, señalan que por una parte las autoridades del Trabajo no han tomado en cuenta los puntos de vista de los representantes obreros, y que por la otra La UCECA no ha aprobado el reglamento interior del Consejo Nacional, ni convocado para integrar las Comisiones de Estudio como estaba previsto. En esta ocasión también se señalaron los limitados resultados obtenidos en la implantación del Sistema en la provincia (44).

/ Estas declaraciones pueden resumir los mediocres resultados del Sistema Nacional de Formación Profesional; en la primera fase de implantación, lo que confirma una vez más la distancia que existe entre la Ley y la realidad.

Pero no basta mencionar las disposiciones legislativas, ni su aplicación en el Sistema Nacional de Formación Profe-

sional. En necesario destacar cuales son los instrumentos con que la organización sindical piensa llevar a cabo el proyecto de formación de sus miembros.

La implantación de una política de formación requiere de instrumentos técnicos organizativos que necesariamente están en estrecha relación con la estructura técnica -organizativa donde será aplicada, en este caso, con la estructura de la CTM, Toda política de formación, por funcional y eficiente que sea tiene pocas posibilidades de éxito cuando se enfrenta a estructuras rudimentarias que impiden o dificultan su aplicación. Por ejemplo, para que haya un efectivo flujo de información que garantice que ésta puede llegar a todos los niveles de la organización es necesario contar con una estructura eficiente que permita la rápida comunicación entre sus miembros. Este aspecto es fundamental al pretender aplicar una política de formación que favorezca a masas de trabajadores.

La estructura organizativa de la CTM se caracteriza por la heterogeneidad de sus organizaciones (ver capítulo II) ... "los trabajadores se encuentran encuadrados en una estructura orgánica que los reúne y los dispersa al mismo tiempo" ... (45). Formas de organización rudimentarias se entrecruzan con formas más avanzadas de organización sindical. La dispersión que esto provoca, se refleja en: la creación de centros de poder dentro de las mismas organizaciones que com

ponen la Central, la centralización del poder en las direcciones sindicales y órganos de Gobierno de la Central y, en ocasiones, en la carencia de cualquier expresión de vida sindical en algunos de los pequeños sindicatos afiliados a la CTM.

Por lo tanto, una política de formación que favorezca al conjunto de los trabajadores debería implicar la reestructuración de la estructura organizativa de la Central.

Sin embargo, como hemos dicho, las estructuras sindicales son producto de la práctica política de los trabajadores y a la vez, condicionantes de la misma; y en esa práctica política "...la CTM busca mantener el statu quo organizativo del cual deriva buena parte de su poder"... (46).

4.1. CENTROS DE FORMACION E INSTRUCTORES

Dos nuevas cuestiones se incorporan a la Legislación. Se trata de las "Instituciones o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento" y de los "Instructores o Agentes de la Capacitación".

Materialmente la formación es también un conjunto de edificios, de créditos, de presupuesto, y en algún sentido la formación es también un mercado.

El Sistema Nacional de Formación Profesional propicia

la creación y proliferación de instituciones y escuelas de formación profesional, las cuales no son concebidas como elementos del sistema educativo nacional, sino se sitúan en el ámbito de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, artículo 153 C, 153 P y 539). A esta dependencia le compete: ... "autorizar y registrar las instituciones y escuelas que deseen impartir la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores; así como supervisar su correcto desempeño y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concebido" ... (47)

Los requisitos que fijan, tanto el legislador como la propia Secretaría, para autorizar el registro de dichos Centros de Formación, conciernen exclusivamente a aspectos técnicos (ver anexo V). Los interesados deben demostrar que poseen la formación técnica necesaria en la rama industrial en que se desea impartir tal formación.

Estas disposiciones no toman en cuenta en ningún momento el aspecto pedagógico⁽⁴⁸⁾ y, el hecho que la Secretaría de Educación Pública no intervenga en esta materia refleja el espíritu con que es concebida la formación profesional, por todo esto no es de extrañar el espíritu de lucro que caracteriza la proliferación de estos centros. Las Instituciones de formación profesional tienen en 1978 una tasa de crecimiento de 16.5%⁽⁴⁹⁾, y dedican el 76.6% del total de sus actividades de formación a la preparación de cuadros me

dios y superiores. Un responsable de la UCECA señala que las nuevas disposiciones ... "han dado origen a una efervescencia de escuelas de formación en el mercado"... (50)

La CTM por su parte propone la creación de centros de formación profesional dirigidos por los sindicatos, lo cual se tradujo en los últimos tiempos en una proliferación de centros de formación que nacen bajo la iniciativa de los sindicatos y dirección de los mismos. CETEME los da a conocer señalando ... "la importante aportación a estas acciones al desarrollo del país"...

En cuanto a los criterios que las autoridades del trabajo fijan para autorizar a "los agentes de capacitación" (escuelas e instructores), la Secretaría del Trabajo publica en el diario oficial (ver anexo V); dichos "criterios" que consisten en un listado los requisitos que deben cumplir los interésados y en una clasificación de los diferentes agentes de capacitación: Institución y Escuela de capacitación y adiestramiento, Instructor externo de la Institución Capacitadora, Instructor externo independiente, Instructor externo especializado e instructor Interno Habilitado.

Los representantes obreros proponen ... "Utilizar la capacidad y experiencia que poseen innumerables trabajadores, para que se les prepare como instructores y coadyuven en la gran labor de capacitar a los compañeros"... Pero tomando en consideración que el costo de la formación profesional corres

ponde a los empleadores, la CTM subraya constantemente que sea la empresa la responsable de proporcionar y formar a las personas que imparten la formación, con lo cual se delega al mismo tiempo la posibilidad de que el sindicato controle la formación de instructores y de que éste pueda influir en la orientación de la formación a través de los instructores.

5. CONTENIDO DE LA FORMACION

PLANES Y PROGRAMAS

La esencia misma de todo sistema de formación se concentran en los planes y programas que llegan a los trabajadores, su contenido y orientación reflejará en que medida los intereses de los trabajadores como estrategia del movimiento obrero se van consolidando. Los interlocutores sociales sin embargo, poca atención dedican a este aspecto, las disposiciones legislativas son poco generosas y hay una tendencia a reducir la participación sindical en la preparación de planes y programas.

El legislador establece la obligación del patrón de presentar los planes y programas de formación profesional ante la Secretaría de Trabajo; 15 días después de haberse celebrado la firma o ratificación del contrato colectivo (artículo 153 N, de la Ley Federal del Trabajo). Por otra parte, la Ley supone que estos planes resultarán del acuerdo obrero-patronal pero la iniciativa de elaborarlos recaé en manos del empresario si bien esto no está claramente enunciado.

Los planes y programas deberán contar con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153 R), tarea que corresponde a UCECA quien los aprobará, modificará o rechazará según el caso; pero no existen disposi-

ciones que indiquen que criterios se utilizarán para esto.

La Ley Federal del Trabajo determina que los cursos y programas podrán formularse respecto a cada empresa, un grupo de ellas o por rama industrial (artículo 153 D) y que éstos, deben cumplir con 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 UCECA que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación (artículo 153 Q).

En realidad, estos requisitos conforman apenas principios elementales, que permanecen generales y que en nuestro concepto, no representan una orientación útil para crear pla-

nes no son enunciados, aunque la Ley en su conjunto confirma que se tratará de formación profesional encuadrada en un estricto contenido técnico-profesional. Es por ello que se hace indispensable una reglamentación que consigne la diversidad de cursos, su duración, sus objetivos específicos, métodos, procedimientos, y requisitos didácticos precisos.

La Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, publicó en el Diario Oficial, los criterios conforme a los cuales, la UCECA deberá proceder en materia de presentación de planes y programas de formación profesional. Criterios que se limitan a definir algunos conceptos: plan, programa, sistema de capacitación, curso, evento, grupo ocupacional y puesto, y a dar a conocer el procedimiento administrativo para la presentación de planes y programas a esa dependencia -de hecho, todo se reduce a una serie de formularios a llenar- (ver anexo VI). Todo esto obedece a la necesidad de orientar en el cumplimiento de trámites administrativos más que a la necesidad de orientar en la aplicación y funcionamiento de los mismos.

Es importante destacar que la única distinción de cursos de formación que se establece comprende dos tipos diferentes:

CURSO: Conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de tra-

bajo cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

EVENTO: Actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.

Conceptos que confirman la estrecha posibilidad de elección que se propone a los trabajadores; no se establece el mínimo de duración de cada curso, ni se determina el tiempo que se considera una formación en "un evento".

La CTM solicita a la Secretaría del Trabajo que los planes y programas sean elaborados por los representantes de los trabajadores y de la empresa, y además pide:

- "Definir con claridad los criterios que garanticen la adecuada formulación de los planes y programas".
- "Definir con toda precisión que porcentaje de trabajadores debe capacitarse anualmente, especificando las porciones (sic) de trabajadores en cada nivel de puestos".
- "Que proporcione asesoría en la elaboración de programas de capacitación.,
- "Que otorgue información sobre los diferentes sistemas de capacitación que existen y que se pueden aplicar a nivel de empresa, grupo de empresas y de rama industrial".
- "Que únicamente acepte los planes y programas que hayan sido aprobados por las Comisiones Mixtas de Capacitación".

— "Que informe a los trabajadores también, la aceptación o rechazo de los programas de capacitación"⁽⁵¹⁾.

Estas proposiciones denotan una actitud pasiva de la Confederación; que sin intentar cambiar las disposiciones legales, y en la carencia de un proyecto autónomo de formación (excepto en el campo de formación sindical) se limite a proponer algunas iniciativas para agilizar el sistema establecido.

Al mismo tiempo, los representantes sindicales elaboraron varias proposiciones dirigidas sólo a la organización, las cuales están en armonía con las tesis que sustenta la CTM:

1. "Que los planes y programas de capacitación que se elaboren sean complementados por acciones de carácter educativo, que permitan la elevación de los niveles de escolaridad de los trabajadores y ... se coadyuve así en su desarrollo integral.
2. "Que se contemple como una de las modalidades de ejecución de los cursos, la creación de centros de capacitación ...(formación profesional)... dirigidos por los sindicatos".
3. "No mezclar la formación política ...(formación sindical)... con la capacitación técnica ...(formación profesional)... ya que aquella ...(la formación sin

dical) debe impartirse por las organizaciones obreras de acuerdo a los principios doctrinales que siempre la han guiado" (52).

6. ¿PROMOCION O PRODUCTIVIDAD?

El Sistema Nacional de Formación Profesional corresponde al proyecto de crear una estructura autónoma del sistema escolar y directamente ligada al mercado del trabajo, proyecto que se inscribe en el marco de una estrecha colaboración entre el Estado, los representantes de las organizaciones sindicales y los representantes empresariales y que aparece como una respuesta a la necesidad de elevar la calificación de la mano de obra y como un vehículo de la promoción social.

Se institucionaliza sobre dos premisas fundamentales: la primera establece una relación entre formación profesional como medio para elevar el nivel de calificación de los trabajadores y su productividad; y la segunda postula mejorar el nivel de vida del trabajador, a través de la posibilidad de promoción social.

Y se presenta, como la posibilidad para todos, de ascender en la escala social, a través de mejorar su calificación en el trabajo, como *la alternativa ideológico-social de cambio*.

El legislador, señala que uno de los objetivos de la formación profesional será "preparar al trabajador a ocupar una vacante o puesto de nueva creación", lo que no implica

necesariamente que una vez formado el trabajador tendrá un ascenso en el trabajo, es decir una promoción económica.

Por lo que se refiere al ascenso, el legislador incluye la formación en el sistema de escalafón y consigna ... "si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra una vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad"... (artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, ver anexo II). Cabe destacar que hasta hoy la antigüedad del trabajo, es la condición más importante para determinar no sólo el ascenso, en ocasiones el salario.

Hemos dicho como el concepto de "aptitud" se define en la Ley en función de la formación que el trabajador posea o adquiriera y que, deberá acreditarse, en su caso, mediante un exámen, que le dará derecho a obtener una Constancia de Habilidades Laborales, es decir que ... "la calificación de "aptitud" se asigna al criterio de la Unidad Capacitadora, en términos de participación a un curso"... (53).

Esta constancia ... "es el documento expedido por el capacitador y con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación"... (artículo 153 V, Ley Federal del Trabajo ver anexos II y VII). El legislador introduce una innovación en la Ley y reconoce validez oficial a esta formación, a través de un sistema de certificación y

determina que ... "las constancias surtirán plenos efectos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la formación.

El reconocimiento de la formación adquirida por el trabajador, con el fin de obtener una promoción, es en apariencia positivo, pero la forma en que este es concebido trae consigo una serie de objeciones de fondo:

En primer lugar, la formación profesional vinculada a una perspectiva de promoción individual apoyada en una selección en función de los resultados de un exámen además de crear falsas expectativas -ya que no garantiza una promoción social o económica-, favorece la división entre los mismos trabajadores a quienes somete a un proceso de competencia constante. Al mismo tiempo que legitima las relaciones de poder de la empresa y refuerza su estructura jerárquica interna apoyada en la ideología de la promoción.

En segundo lugar. Este sistema reproduce las desigualades sociales preexistentes, anteriores al sistema, porque la posibilidad de acceder a la formación profesional que contemple un cierto grado de complejidad, es prácticamente nula. El exámen de acceso sirve como barrera que discrimina y descalifica a quienes ha descalificado la desigualdad social.

Hay que añadir aquí, que en muchas empresas existen verdaderos "cuellos de botella", producidos por el poder e influencia de grupos internos, a los cuales, semejante sistema

favorecerá. Así por ejemplo, es común que en algunas empresas ... "las vacantes de categorías superiores son controladas generalmente por obreros de planta, lo que ya significa una antigüedad de por lo menos tres años"... (54). O bien los grupos de poder establecen una serie de medidas de control autoritarias y de manipulación de la información, por ejemplo ... "el ocultamiento de la circular que se publica en la fábrica anunciando la vacante antes de que se vea un posible competidor"... (55).

De acuerdo con la Ley corresponde a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento practicar exámenes y vigilar la expedición de Certificados de Aptitud; tarea que supone determinar criterios de evaluación, sistemas y métodos pedagógicos para los trabajadores, personal especializado o formado para tal fin, etc. requisitos que aun no contempla el sistema de formación puesto en marcha.

Un representante obrero señalaba que las nuevas disposiciones ... no contemplan las habilidades adquiridas en la experiencia del trabajo, las cuales muchas veces no son medibles en los sistemas formales de evaluación"... (56). Y aquí la CTM, demanda que se elabore un Catálogo de Ocupaciones donde se establezca una descripción precisa de los conocimientos y aptitudes requeridas en cada puesto de trabajo.

El sistema de escalafón que contemplan las nuevas disposiciones consigna además otras desventajas para los trabaja-

dores. El artículo 153 U de la Ley Federal del Trabajo dice ... "cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar *documentalmente* dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la UCECA"...

En consecuencia, la formación profesional deviene una exigencia para el trabajador, quién deberá demostrar que posee la formación necesaria para el desempeño del puesto que ya ocupa incluso sin pretende alguna promoción. Situación que atenta contra la seguridad del trabajo ... "quién posee un puesto es porque de alguna forma ha demostrado ser capaz de desempeñarlo y por lo tanto, tiene incuestionable derecho al mismo"... (57).

Los representantes obreros proponen a la Secretaría del Trabajo que se señale en dicho artículo que ... "el trabajador que se niegue a recibir capacitación debe acreditar su formación para el puesto que ocupa y para el inmediato superior sólo cuando desee ascender"... Esta proposición no toca los problemas de fondo que comienzan en el exámen al que debe ajustarse al trabajador, el tipo de formación a adquirir y sobre todo el contenido y orientación de esta formación, que bajo esta óptica tiende a privilegiar a la empresa.

El otro aspecto central del Sistema Nacional de Forma-

ción Profesional, es el incremento de la productividad como objetivo de la formación profesional. En ello coinciden todos: el Gobierno, empresarios y los trabajadores, aunque sus intereses y su ideología sean a veces divergentes.

CETEME señala que ... "con afán seguramente de encontrar la solución a los grandes problemas sociales y económicos que confronta el mundo, se ha presentado una fórmula a la que algunos atribuyen virtudes mágicas... nos referimos a la productividad y necesidad de lograr su aumento... Esta fórmula está a punto de adquirir su carta de naturalización en el país, pues ha sido sugerida por el Gobierno de la República"... (58)

Para todos alcanzar mayor productividad, sirve a la solución de problemas económicos y sociales del país y la CTM ... "reconoce como una necesidad inaplazable aumentar la productividad agrícola e industrial de la Nación para resolver los problemas de la alimentación, la higiene, la salubridad, la educación, la comodidad y el confort al que tiene derecho nuestro pueblo"... (59)

La productividad del trabajo es un concepto económico que expresa la relación de dos magnitudes sociales: trabajo y producción y se puede entender como ... "la capacidad de producir más con el mismo esfuerzo físico para el productor o menor aún"... (60). Sin embargo, ... "la productividad máxima desde el punto de vista del capital es otra cosa: ella

se obtiene por la búsqueda de las condiciones que permitan producir la más grande cantidad posible de productos dados, con el máximo de energía humana que pueda ser obtenido por un mínimo de salario" (16).

A partir de estas definiciones, nos interesa conocer como los diferentes interlocutores sostienen el mismo objetivo y cual es la posición de la CTM al respecto.

La CTM declara que lo que le interesa es ... "que el aumento de la productividad se transforme en mayor porcentaje de bienestar para nuestro pueblo, porque el aumento de la productividad visto como lo ven los patrones, es decir, desde un punto de vista completamente egoísta (sic), trata de luchar unicamente para mejorar los sistemas técnicos y para reducir el costo, sin llevar los salarios, ni bajar los precios" (62).

La Confederación acusa a los representantes empresariales de ... "asociar la idea de productividad casi exclusivamente a la adopción de medidas que les permitan obtener el mayor provecho de la fuerza de trabajo"... y por su parte postula un concepto de productividad, en el cual reivindica que el aumento de ésta es un objetivo de la formación profesional y consiste en ... "un nuevo enfoque global de desarrollo... (que)... implica la necesidad de promover acciones en materia del empleo, costo de vida, redistribución del ingreso; formación y desarrollo de los recursos humanos; mejora-

miento y reestructuración de los sistemas de organización productiva, reorganización del consumo, investigación tecnológica, promoción industrial, reordenamiento de los sistemas de organización del trabajo y la gestión; promoción de la seguridad y la higiene en el trabajo; cumplimiento estricto de las disposiciones laborales que protegen el trabajo; reajuste de los sistemas de distribución y comercialización; elevación de la eficiencia de las plantas productivas y abatimiento de los precios, fortalecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y, *en síntesis, la adopción de fórmulas operativas de conjunto para el incremento de los niveles de bienestar social*"... (63).

Esta posición de la Confederación quedó en el nivel de las declaraciones y no se tradujo en una estrategia concreta para hacer efectiva la participación de los trabajadores en los beneficios de la productividad, lo que supondría ... "una gestión social de la producción social en su conjunto"... (64) ... lo cual no es "compatible" con el sistema de producción existente.

La Confederación delega Estado la responsabilidad de .. "coordinar y regular las actividades económicas ...(para que)... intervenga en todos los trabajos que tengan que realizarse para conseguir el aumento de la productividad alcanzar la hacia fines de utilidad social"... (65). De ahí su adhesión al proyecto del Estado de incrementar la productividad de los trabajadores.

Ahora bien, faltaría demostrar si es válida la relación que se establece entre profesional y productividad. Aspecto debatido entre economistas y que requiere un análisis para responder, sin embargo cabe señalar que numerosos autores coinciden en que esta relación no es evidente.

"En algunos casos, la substitución de una fuerza laboral poco calificada por una más calificada puede tener como resultado un incremento de la productividad; en otros, los incrementos serán leves o incluso nulos" (66).

No existe ninguna garantía en que un tipo de educación -incluida la formación inicial- tendrá efectos benéficos en el desarrollo económico. Al contrario, en determinadas situaciones ciertos tipos de esfuerzos educativos muestran una clara disociación con el proceso productivo (ver primer capítulo). Y esto es, porque la relación está condicionada a numerosas circunstancias históricas y a las características intrínsecas del aparato productivo y del sistema educativo.

Si consideramos que el nivel escolar de los trabajadores de la industria es apenas de 4 años de estudio, cabría preguntarse cual o que tipo de formación favorece dicho incremento de la productividad, situación que varía con los trabajadores que poseen un nivel superior de formación inicial ... "ocupaciones que requieren un cierto grado de capacidad de abstracción, en las cuales la contribución de la escolaridad formal es insustituible"... (67).

Por el contrario, al referirnos a las ocupaciones no calificadas, la relación que pueda existir entre formación, especialmente la formación inicial y productividad es menos nítida ... "En los puestos en que no requieren entrenamiento para su desempeño y en los que se puede lograr una buena actuación con muy bajos niveles de desarrollo cognocitivo, cualquier incremento en la educación de la fuerza laboral que ocupa dichos puestos tendrá efectos directos insignificantes sobre la productividad"... (68).

Esta situación podría ser la respuesta al interés que manifiestan los empresarios por privilegiar una formación profesional de corta duración para las categorías más bajas de los trabajadores, mientras que para el personal calificado de la empresa la formación profesional adquiere otra duración y orientación. El empresario deja a lado la formación inicial y otros tipos de formación que no tienen una influencia directa e inmediata sobre la productividad, aunque sirvan al desarrollo global del trabajador. En consecuencia, el aumento de la productividad tiene un sentido radicalmente diferente para el trabajador y para el capitalista.

7. CONDICIONES DE TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL

Uno de los argumentos más difundidos de la formación profesional, es que ésta, permite la solución a diversos problemas, tales como el subempleo, desempleo, etc. problemas que una política de formación es incapaz de resolver, pero que corre el riesgo de colaborar a disimular. Esta situación parece corresponder a uno de los objetivos que postula la formación profesional de acuerdo al legislador: "prevenir riesgos de trabajo", esto es, accidentes y enfermedades ocupacionales pero que puede ocultar problemas de fondo: las condiciones de trabajo en que se desarrolla el proceso de producción.

La formación profesional, al permitir al obrero un mayor control de sus instrumentos de trabajo puede en efecto, disminuir los riesgos de accidentes, pero no las enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo; además de que, para afirmar tal situación sería indispensable conocer que tipo de formación recibe el trabajador. Si la formación se dirige a adaptar al trabajador a un puesto determinado (y no a favorecer el control y desarrollo de sus capacidades) se invierte el sentido de la formación a una formación para una máquina, entonces la disminución de los riesgos de trabajo no es tan evidente, puesto que se reduce el trabajo a

movimientos simples que impone el ritmo de la operación e inclusive, puede propiciar una creciente descalificación del trabajo humano ... "Esto significa que la máquina determina el ritmo de trabajo y limita el poder relativo de decisión del obrero. El primer hecho está relacionado con lo que parede ser el mayor riesgo ocupacional bajo el capitalismo avanzado, el "stress", y el segundo incremento en ciertas condiciones la probabilidad de accidentarse"... (69). La incidencia de la formación en consecuencia, dependerá de la orientación de ésta y especialmente de aquellos que decidan su contenido.

En materia de formación profesional, las reformas legislativas coinciden con la expedición de las nuevas disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, las cuales incluidas en el marco de la Ley Federal del Trabajo, tienen un Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las medidas de coerción en caso de incumplimiento. También coin-ciden con la expedición de algunos instrumentos sobre problemas particulares.

Dichas disposiciones son reconocidas como progresistas, sin embargo la dimensión de los problemas y los precarios medios para solucionarlos hacen pensar en que ... "una función de las leyes es crear la idea de protección de los ciudadanos, mientras que en la realidad la Ley se cumple muy irregularmente"... (70).

El problema de los accidentes de trabajo es muy grave

en el país, de acuerdo con los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, única fuente confiable en este sentido pero que comprende sólo a trabajadores asalariados, de los cuales 75% pertenecen a grandes y medianas empresas. En 1977 ocurrieron 450 mil accidentes de trabajo, de los que: 1 286 fueron mortales, más de 10 mil trabajadores resultaron incapacitados permanentemente... y diariamente suceden 1 200 accidentes de trabajo, generalmente entre los trabajadores menores de 25 años⁽⁷¹⁾.

En lugar de corregirse el problema de los accidentes de trabajo se agrava día con día. Si tomamos en cuenta el desarrollo de accidentes y sus consecuencias de invalidez y muerte de 1960 a 1976, observamos un incremento notable de 100 762 accidentes y 2 148 casos de invalidez. En 1960 se pasa de 401 303 accidentes a 8 940 casos de invalidez para 1976; y también aumentan los índices de frecuencia y de gravedad entre 1972 y 1976 de 43.9 a 49.6 y de 0.899 a 1,296 respectivamente⁽⁷²⁾.

Por lo que se refiere a las enfermedades ocupacionales, el problema se refleja en igual dimensión. De 240 enfermedades registradas en 1960 se pasa a 1 781 en 1976 cuya tasa de aumento es de 162% y la tasa de invalidez (por 1000 casos) pasa de 200.0 a 698.8⁽⁷³⁾. A pesar de que sólo el 30% de los accidentes llega a registrarse, estas cifras dan una idea de la magnitud y gravedad del problema, que por supuesto rebasa

los límites de la formación profesional.

La relación entre riesgos de trabajo y nivel salarial revela como las enfermedades y accidentes de trabajo están condicionadas por las características del sistema productivo que impone pésimas condiciones de trabajo y altas tasas de explotación de los trabajadores:

**RIESGOS LABORALES (ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES)
SEGUN NIVEL SALARIAL EN TRABAJADORES DERECHOHABIENTES DEL
IMSS, 1976⁽⁷⁴⁾**

Nivel Salarial	casos	tasa por 1000 trabajadores
Menos del mínimo legal (0 - 80 pesos)	197,579	287.6
Mínimo legal (81 - 100 pesos)	107,339	118.2
Hasta dos veces el mínimo (101 - 170 pesos)	104,936	82.3
Hasta tres veces el mínimo (171 - 280 pesos)	24,720	46.3
Tres veces el mínimo legal	5,353	15.2
Total	439,927	117.1

Fuente: Jefatura de Medicina del Trabajo, Servicio de Análisis e información Estadística, IMSS.

En el cuadro anterior ... "dos cosas deben tomarse en consideración: los bajos ingresos que pueden ser de la pequeña industria, pero lo más importante, de las categorías más bajas entre los trabajadores. La probabilidad de sufrir un

riesgo laboral es 20 veces mayor entre los trabajadores que tienen ingresos por debajo del mínimo legal entre el grupo salarial más alto. Esto refleja las condiciones reales de trabajo, en el sentido de que los trabajadores menos calificados están expuestos a mayor riesgo, pero que también tienen menos posibilidades de imponer medidas de seguridad"... (75) ...Y son precisamente estos trabajadores los que quedan al margen de los beneficios de la Ley en materia de formación profesional.

Para garantizar el cumplimiento de la Ley, la Ley Federal del Trabajo establece dos estructuras básicas: Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y la Inspección del Trabajo, y organismos de apoyo como la Comisión Consultora de Seguridad e Higiene del Trabajo compuesta por representantes del Estado de los sindicatos y de los patronos.

Las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad integradas por representantes de los trabajadores y de la empresa, tienen como función básica investigar los accidentes, inspeccionar los centros de trabajo y promover medidas preventivas, aún cuando su creación no es reciente, no han logrado formarse en todas las empresas... En 1978 se cuentan aproximadamente 18 000 empresas de jurisdicción federal, en 1972 se considera que existen aproximadamente 3 000 Comisiones Mixtas en estas empresas (76). Un representante sindical declara que: "...la mayoría...(de las Comisiones)... son membretes en don

de se encuentran personas indolentes, impreparadas e irresponsables"... (77).

La Inspección del Trabajo, que es una dirección de la Secretaría del Trabajo tienen alcances muy limitados..."Los inspectores deben supervisar el cumplimiento de toda la legislación laboral-salario, jornada, trabajo de menores, etc- y no solamente la parte referida a riesgos ocupacionales. La supervisión de las 18,000 industrias de jurisdicción federal fué realizada en 1977 por 170 inspectores, 60 en el Distrito Federal y 110 en provincia. Estos inspectores efectuaron 12,830 inspecciones en 1977, 4,000 de ellas a nuevas fábricas. Esto significa que al resto de las fábricas podrían inspeccionarlas a lo mucho cada tres años"... (78) de ahí, el papel fundamental que le corresponde al movimiento obrero en la aplicación efectiva de las normas legislativas.

La CTM en la Confederación Nacional de Reformas a la Ley Federal del Trabajo incluyó el estudio de las nuevas disposiciones en materia de higiene y seguridad, y señaló que a pesar de que desde la Constitución de 1917 se viene legislando en esta materia, los avances han sido muy limitados.

Un representante obrero declara que:..."las principales causas de los accidentes del trabajo son: improvisación, capacitación deficiente y falta de seguridad..." (79) ...de ahí que se reconozca a la formación profesional como medio para prevenir riesgos del trabajo, pero se agrega que ..."si la

preocupación es capacitar al trabajador para disminuir los riesgos del trabajo, es irrefutable que la explotación de los trabajadores, el bajo poder adquisitivo del salario que aumenta su preocupación, así como la baja escolaridad, son aspectos negativos que favorecen el incremento de estos accidentes. Justo es señalar que no es suficiente dar capacitación al obrero, es necesario también capacitar y humanizar al empresario..."(80).

Los representantes obreros aunque reconocen que la formación profesional puede prevenir los riesgos del trabajo, no insistieron en reivindicar este aspecto, quizá por lo débil de su argumentación ante la dimensión del problema y el corto alcance de sus reivindicaciones respecto al mejoramiento de las condiciones del trabajo; y sus proposiciones se orientaron a pedir una mayor participación del sindicato en las estructuras administrativas de higiene y seguridad.

Al relacionar este aspecto con las actividades del IEO solicitaban "que dicho instituto redoble los programas que tiene previstos en este renglón y...organice con carácter extraordinario el Segundo Seminario Nacional de Formación Sindical sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, con los siguientes objetivos:

— "Actualizar la formación jurídica y administrativa sobre el tema"

- "Unificar criterios sobre las disposiciones vigentes y las políticas y estrategias que la Confederación de Trabajadores de México tenga a bien realizar".
- "Diseñar planes de acción concretos ajustados a las circunstancias de los participantes del seminario encaminadas a mejorar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en sus diversos niveles".
- "Sentar las bases de un amplio programa de capacitación para formar los cuadros sindicales responsables en esta área en la que los participantes se capaciten como instructores y agentes multiplicadores de las conclusiones a que el Seminario llegue" (81).

8. CULTURA OBRERA Y FORMACION PROFESIONAL

En el marco de este estudio, referirnos a la cultura, y particularmente a la cultura proletaria significa, señalar como la actual concepción del derecho de los trabajadores a la formación profesional margina y hasta excluye, la posibilidad de impulsar el desarrollo cultural de los trabajadores y de relacionar la formación profesional con la cultura.

"Hablar de cultura significa referirse al único modelo posible, aquélla dominante. Tal cultura evoca el conjunto de representaciones ideológicas que interpretando y legitimando un orden social en función de los intereses constituidos impone su "racionalidad" traducida en normas y sanciones correspondientes" (82).

Cultura dominante que aparece como ... "el fundamento de la fuente suprema de legitimación de los modelos y de los comportamientos. Constante es su esfuerzo por reforzar la estructura de "valores" colectivos con el fin de que puedan asumirse e interiorizarse en la conciencia individual para alcanzar la más alta uniformidad, en paralelo a la división de las categorías ocupacionales y en consecuencia, lograr una integración social ... "la exclusión por parte de la fuente autorizada de legitimación comporta marginalización y por

eso, negación de las particularidades y caracteres autónomos...negación en "lo diferente" y exclusividad, son aquellas características de la racionalidad y de la ortodoxia de la cultura oficial que se atribuye la imagen ilusoria de neutralidad, naturalidad y de universalidad"... (83).

Una investigación que pretenda estudiar la cultura obrera presupone, reconocer los sistemas organizativos de su existencia que comprenden expectativas, valores, creencias, etc. Implica, analizar la función objetiva de la clase trabajadora al interior de las contradicciones sociales (84).

Un enfoque de esta naturaleza, está fuera de nuestra intención porque nuestro interés se orienta sobre todo a conocer el lugar que ocupa la cultura en el reciente derecho a la información profesional por una parte y, en el proyecto de formación de la CTM por la otra.

El sistema de formación se caracteriza por separar los diversos tipos de formación que se dirigen a los trabajadores, tendencia que se acentúa con la creación del Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), que nace como proyecto del Gobierno..."cuyo vehemente deseo -a juzgar por sus programas de difusión- es infiltrar manías devocionales (culturales) de la clase media a los auspiciables y educables trabajadores"... (85). En este marco se inscribe el conjunto de iniciativas culturales para los trabajadores por parte del Gobierno; que no puede

ser considerado como emanado de la clase trabajadora.

Analizar la cultura desde el punto de vista sindical, a través de la CTM supone por una parte, identificar la relación de la Confederación con el proyecto del Estado y en esta medida deviene un elemento que favorece la cultura oficial (dominante); y por otro, analizar su posición en tanto que representantes de los trabajadores y como portadora de una cultura autónoma ... "la cultura oficial, hegemónica, al instrumentar, ignorar, o marginar la cultura subalterna encuentra resistencia y contestación, pero además aceptación pasiva consenso acrítico" ... "La cultura obrera no puede ser pensada tampoco al interior de apriorísticos espacios inmunes de cualquier contaminación" ... (86).

La CTM, al privilegiar la formación sindical margina en cierta forma lo que concierne a la cultura trabajadora, porque su principal objetivo es reforzar la organización sindical; da un lugar prioritario a la formación de cuadros sindicales y pugna por la formación general que prepare a los responsables sindicales a las diferentes tareas que deben afrontar. En este sentido busca coordinar actividades educativas que se relacionen con diversos problemas laborales (cursos o seminarios de estadísticas laborales, reparto de utilidades, seguridad social, habitación, etc.), y las cuestiones culturales son consideradas muchas veces como actividades que corresponden al tiempo libre, a la diversión o al ocio (87).

Los responsables sindicales se dicen interesados en la cultura de los trabajadores, pero, los ... "debates sobre el papel de la cultura, su evolución, sus materiales técnicos, casi no preocupan a los responsables sindicales" ... (88). En la práctica separan de la cultura el bagaje de formación del individuo, y a partir de la creación de CONACURT, se desentendieron abiertamente del problema y dejaron en manos de este organismo la responsabilidad de organizar y coordinar las actividades culturales.

La rigidez de los objetivos de la CTM relativos a la educación y a la centralización de poder en determinados grupos y la relación estrecha que mantiene con el poder político, cierra los canales de expresión de una cultura proletaria e inclusive favorece la cultura dominante.

Sin embargo, la cultura obrera ... "no está solamente cargada de contenido negativo, aún si se presenta como una cultura manipulada, desviada y banalizada" ... (89) ... "ni tal cultura puede ser leída como el signo de la contraposición entre ricos y pobres, ni como el producto lúcido de una conciencia revolucionaria. Se trata al contrario de partir rigurosamente del modo capitalista de producción y de las consecuentes relaciones sociales y ver más allá de un enfoque anecdótico o iluminado, los signos de un complejo fenómeno que descubre una poderosa carga imaginativa, y no sólo en términos de una demanda de renovación social,

aunque muchas veces desafortunadamente quede en estado latente" ... (90).

Estado latente que aflora cuando en cualquier situación los trabajadores pueden manifestarse, en un seminario, en la prensa sindical (CETEME lo manifiesta), en una huelga, en la lucha por la democratización sindical, etc. Al margen de todo control o manipulación que pueda existir.

En recientes investigaciones sobre la formación profesional de los trabajadores en México⁽⁹¹⁾ aparece en relieve el interés tanto de responsables sindicales, como de militantes y trabajadores por participar en actividades que favorezcan su nivel cultural y en una formación que no sea meramente profesional. Sin embargo, cuestionan poco el contenido de la misma, puesto que consideran que es la única posibilidad que tienen de cultivarse. Ante la carencia de un proyecto autónomo de formación esta apertura no controlada por los propios trabajadores podría mas bien disminuir progresivamente su poder de decisión y toda real posibilidad creativa.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

III. INSTRUMENTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES

- (1) *Memoria de la Confederación Nacional sobre reformas a la ley Federal del Trabajo. En materia de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene...op. cit.p. 196.*
- (2) *Ibid, p. 5*
- (3) *Id.*
- (4) *Id ...Las ponencias presentadas en esta Conferencia fueron publicadas posteriormente por el IEO (op. cit) y por CETEME.*
- (5) *Ibid*
- (6) *Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.*
- (7) *Cfr. primera parte ...En el país apenas un 25% de los trabajadores se rigen por contrato colectivo.*
- (8) *Vatier Raymond.*

"Formation de droit social et formation de nécessité technique" *Droit Social*, Número especial No.2, febrero 1979, París, p.193.

- (9) CETEME, 12-marzo-1977.
- (10) Murayama Daniel
"La Contratación colectiva y la capacitación y el adies
tramiento y sus implicaciones escalafonarias". Memoria
de la ...op.cit.p.105.
- (11) Memoria...op.cit.p.202
- (12) Circular Urgente No. 16...firmada por el Comité Nacional.
- (13) Memoria...op.cij.p.207
- (14) Ibid
- (15) Novelo Victoria y Urteaga Augusto
*La Industria en los magueyales. Trabajo y Sindicato en
Ciudad Sagún. CIS-INAH, Editorial Nueva Imagen, 1979.
p.85.*
- (16) Ibid
- (17) El contrato colectivo de trabajo no podrá tener ningun-
na cláusula inferior a las establecidas en el artículo
123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo...
artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo y comenta-
rio... Los contratos colectivos de trabajo y los con-
tratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno
o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su
otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue funda-
mentalmente en cuanto que en su elaboración se requie-
re que concurren las dos terceras partes de los patro-
nes y trabajadores sindicalizados y que éstos y aqué-

llos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región...Nueva Ley Federal del Trabajo 1979, Comentada, Mex.

- (18) CETEME, 24-diciembre-1977.
- (19) Memoria de...op.cit.,p-p 48-49.
- (20) Leal y Woldenberg...op.cit., p.35
- (21) Ibid. p.41
- (22) Fuentes Molina Olac
 "Educación Pública y Sociedad", *México Hoy*, coordinadores: Pablo González Casanova y Enrique Florescano, ed. Siglo XXI, México 1979, p.142.
- (23) Hernández Pulido...op.cit... tomado de "Planteamientos y Programas del Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera de México", 1975, p.7.
- (24) Camarena Porfirio
 "Capacitación en y para el trabajo" CETEME, 10.-julio-1976 p-p 3-6.
- (25) CETEME, 21-agosto-1976, p.2.
- (26) CETEME, 9-abril-1977, primera plana, bajo el título:
 "Un orgullo de los trabajadores del azúcar su Instituto de Capacitación".
- (27) Luttringer Jean Marie (Profesor de la Universidad de París X) "Garantie de l'emploi et droit a la formation",

Droit Social número especial, septiembre-octubre 1973,
París.

- (28) *Ibid*
- (29) Este es el caso por ejemplo en Francia con los "stagiaires de formation" regidos por el artículo L-98-1 del Código de Trabajo Francés.
- (30) Al nivel de educación superior para los trabajadores, Pablo González Casanova presentó en 1972, un proyecto de Universidad Abierta que no logró implantarse, pero que representa el mejor ejemplo de un proyecto coherente y de un esfuerzo verdadero por proporcionar ... "Introducir a la Universidad y a los estudiantes en el sistema de producción, y ligarlos a los obreros en sitios de estudio que sirvieran a ambos... Se basa en la idea de crear núcleos de enseñanza universitaria en los recintos universitarios y también en los centros de producción... Habilitar profesores en los centros productivos, utilizar el personal calificado de los laboratorios que hay en muchos de ellos, y enviarles libros e instrumentos auxiliares de aprendizaje"... González Casanova ... Carta de GCP al Consejo... op.cit.p.96.
- (31) CETEME, 17-marzo-1979, p.p. 5-7.
- (32) *Ibid*
- (33) CETEME, 15-octubre-1979, p.7.
- (34) CETEME, 12-marzo-1977, p.7.
- (35) CETEME, 13-mayo-1978.

- (36) CETEME, 9-abril-1979, p.7
- (37) CETEME, 16-abril-1979, p.7
- (38) CETEME, 27-marzo-77, p.7
- (39) Memoria de...op.cit. p.204
- (40) Murayama...op.cit.p.110.
- (41) Memoria de...op.cit.,p.204
- (42) CETEME, 19-agosto-1978, p.8
- (43) Ibid
- (44) CETEME, 3-marzo-1979, p.7
- (45) Leal y Woldenberg...op.cit.p.47
- (46) Ibid, p.52
- (47) Diario Oficial, 8-enero-1978.
- (48) La única referencia que se hace en relación al sistema educativo nacional (Cfr. artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo), es que este tipo de formación no debe estar ligado a personas o instituciones que propaguen algún credo religioso en los términos de la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.
- (49) Beyer Esparza Jorge
"La UCECA, su proyección y sus actividades". Memoria de la ...op.cit.p.120.

- (50) *Ibid*
- (51) Memoria de...op.cit.p.204
- (52) *Ibid.* p.p.206-207.
- (53) Murayama...op.cit.p.III
- (54) Novelo Victoria y Arteaga...op.cit.p.121
- (55) *Ibid.*
- (56) Murayama...op.cit.p.III
- (57) *Ibid*
- (58) CETEME, 18-agosto-1973, p.3
- (59) *Ibid*
- (60) Osorio Jaime...op.cit...p.7
- (61) Gorz André
Critique de la division du travail, "Technique, techniciens et lutte des classes", Ed. Seuil, col. Points, Paris 1973, p.267
- (62) CETEME, 18-agosto-1973, p.6
- (63) CETEME, 19-agosto-1978, p.3
- (64) Gorz André...op.cit.p.272
- (65) CETEME, 19-agosto-1978, p.6

- (66) De Moura Castro Claudio
"El mundo de la escuela y el mundo del trabajo: Coexistencia pacífica?", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, No.2, 1978, México, p.99.
- (67) *Ibid*, p.105
- (68) *Ibid*. p.99
- (69) Laurell Asa Cristina
"Proceso de Trabajo y salud". *Cuadernos Políticos* No.17 Julio-septiembre 1978, México, p.62
- (70) *Ibid*. p.76
- (71) Sanroman Héctor
"El movimiento Obrero y la seguridad e higiene en el trabajo", *Memoria de...op.cit.p.76*
- (72) Laurell Asa...*op.cit.p.p.74-75...tomando de la Jefatura de Medicina del trabajo, Servicios de análisis e Información estadística IMSS.*
- (73) *Ibid*
- (74) *Id.*
- (75) *Id*
- (76) *Id*, p.77
- (77) Sanroman, *op.cit...p.75*

- (78) Laurell Asa...op.cit.p.77
- (79) Sanroman...op.cit.p.76
- (80) Ibid
- (81) Memoria de...op.cit.p.215
- (82) Nestl Arnaldo y Carbonero Antonio
La cultura negata. Caratteri e potenzialita della cultura popolare. Ed. Guarraldini, Florencia, Italia 1957,p.7
- (83) Ibid
- (84) Id., p.17
- (85) Monsivals Carlos
"1968-1978: Notas sobre cultura y sociedad en México".
Cuadernos Politicos No.17, Julio-septiembre 1978, México,
co, p.55.
- (86) Nestl y Carbonero...op.cit.p.106 y p.40
- (87) Cfr. Rapport Mexicaln...op.cit.
- (88) Ibid
- (89) Nestl y...op.cit.p.105
- (90) Cfr. Rappot Mexicaln...op.cit...y "Lo Individual y lo colectivo en la formación general y profesional de los trabajadores de México"...op.cit.

CONCLUSIONES

El acceso de los trabajadores a la educación representa una reivindicación antigua del movimiento obrero, sin embargo, ante los problemas de organización, empleo, salario, poder de compra, esta demanda pasa siempre a un nivel secundario. La reflexión y el debate sobre la educación de los trabajadores es casi nulo.

La educación sigue siendo para el trabajador el único medio de promoción social y económica, el cual más que convertirse en un instrumento de lucha o presión es un instrumento de integración al sistema establecido.

Las organizaciones sindicales delegan en el Estado la responsabilidad de la educación inicial o de base y centran su atención especialmente en actividades educativas que fortalezcan la central o sus cuadros dirigentes.

Es el Estado administrador de la función pública educativa quien dicta la pauta a seguir en este sentido. Por una parte, el sistema educativo es el instrumento esencial para incorporar a la fuerza de trabajo el cúmulo de conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para el desarrollo de la actividad productiva; y por otra parte, al llevar a cabo sus funciones de naturaleza político-ideológicas se encarga de man

tener el funcionamiento del sistema educativo para preservar la conservación y transmisión de una cultura.

El estado dicta las líneas generales, propicia el diálogo y la negociación entre los interlocutores sociales y se vale de estos para que coadyuven en la función pública educativa en el aspecto de formación de los trabajadores. Al interior de este proceso un consenso aparece que da lugar al reconocimiento del derecho de los trabajadores a la formación profesional.

La institucionalización del derecho de los trabajadores a la formación profesional se concibe, como el derecho de adquirir una formación profesional bajo el financiamiento de la empresa.

Esta formación se caracteriza por ser de un intenso carácter técnico-profesional, determinado en relación a los imperativos económicos y en función del puesto de trabajo, en consecuencia, el acceso de los trabajadores a la educación se reduce a recibir "dentro de la jornada laboral" (aspecto que por otra parte queda impreciso), una formación que debe estar ligada a su puesto de trabajo. Los trabajadores pueden solamente formarse en relación al proyecto profesional trazado por ellos en la empresa.

La nueva legislación sobre la formación profesional es el resultado de las modificaciones socio-económicas de los últimos años, por una parte, el aparato productivo manifiesta una demanda creciente de mano de obra calificada; y por la otra,

las demandas de los grupos desfavorecidos expresan la necesidad de que se tomen medidas para solucionar los problemas de marginalidad, desigualdad, empleo, etc. Por estas razones, el Gobierno postula la implantación de un Sistema Nacional de Formación Profesional que responda a las necesidades de calificación de la mano de obra y que sirva como medio de promoción social.

La emergencia del derecho a la formación profesional se da en un momento de crisis económica, las demandas de los trabajadores son en general de tipo salarial, el problema del desempleo y subempleo toca a una parte importante de la población activa, la demanda de democratización sindical también se integra al conjunto de demandas de los trabajadores, y ante una creciente inflación el Gobierno responde con el establecimiento de "una alianza para la producción" que significa entre otras cosas la imposición de topes salariales, cierre de fuentes de trabajo y represión. El derecho a la formación profesional aparece entonces, como un paliativo a la clase trabajadora sobre la cual recae de hecho el peso de la crisis.

El Estado actúa como promotor de la formación profesional, su interés se inscribe en el marco de una colaboración estrecha. El establecimiento de la nueva legislación es el resultado de un acuerdo entre los diferentes interlocutores sociales; en el seno de un órgano tripartita (la Comisión Nacional Tripartita) donde se efectúa el proceso de negociación y de discusión entre los representantes empresariales y el sindicalismo que aglutina el Congreso del Trabajo, siempre bajo la tutela y

mediación del Estado.

En este proceso cada interlocutor expresa su propia estrategia de formación hasta llegar a postular el mismo proyecto. De esta manera la institucionalización de la formación profesional es la expresión de todos los interlocutores sociales que participan en su elaboración.

La adhesión a esta política de colaboración de parte de los sindicatos deja a un lado la elaboración de un proyecto autónomo de los trabajadores.

La formación profesional es considerada como factor del desarrollo económico que contribuye a aumentar la productividad y a elevar el nivel de vida de los trabajadores. Principios que cada interlocutor desarrolla y recupera (en sus declaraciones) a través de su óptica particular.

El Sistema Nacional de Formación Profesional se integra como una estructura complementaria, pero autónoma del sistema escolar y ligado al mercado de trabajo, sin embargo, no se contempla como una formación que integra el proceso de educación permanente del individuo, su orientación tiende más a separar que a unir la formación inicial con la formación profesional, así como a separar los otros tipos de formación que deberían englobar un conjunto articulado del saber de los trabajadores. Esta articulación debe ser el principio rector de toda política de formación que se dirija a los trabajadores y que pretenda antes que nada, la elevación del individuo.

Las acciones de formación dirigidas a los trabajadores tienen su origen en las exigencias del aparato productivo y en el

desequilibrio de éste y el sistema educativo, en consecuencia, una formación profesional es predominante; mientras que acciones dirigidas a elevar el nivel escolar de los trabajadores se inscriben fuera del ámbito del trabajo (aquí podemos por ejemplo citar los planes de educación para adultos) como un proyecto individual del trabajador en el cual debe invertir su tiempo libre (o de reposo). Estas acciones no se articulan con la formación que recibe el adulto trabajador en la fábrica, no están orientadas a una instrucción que tenga relevancia en la vida real, sino en las certificaciones escolares y, en el fondo a la legitimación social.

Por otra parte, la política de expansión escolar llevada a cabo por el Estado no resuelve el problema de desigualdad educativa y al contrario, a pesar de que amplía cuantitativamente el acceso al sistema educativo, los grupos favorecidos siguen constituyendo una élite y los grupos marginados, en éstos una gran parte de los trabajadores, se encuentran frente a la devaluación progresiva de la escolaridad y ante una elevación artificial de los requisitos del trabajo.

La deficiente formación inicial de los trabajadores preocupa a los interlocutores sociales cuando reconocen en ella un obstáculo para acceder a cursos de formación profesional, a pesar de esto, la relación entre la escuela y la fábrica se descarta, la aspiración de mejorar el nivel escolar del trabajador sigue correspondiendo a su propio proyecto individual y a sus limitadas posibilidades fuera de las horas del trabajo.

Sin embargo, se puede pensar también que el Estado al implantar el sistema nacional de formación profesional delega a la empresa no solamente la responsabilidad de dar formación profesional, sino incluso la fuerza a coadyuvar en la función educativa al momento de tener que impartir una formación que facilite el acceso a conocimientos más complejos.

La nueva legislación beneficia especialmente a los trabajadores de la industria y particularmente a los trabajadores que cuentan con cierto grado de organización, de esto último depende que las disposiciones sean efectivas y se conviertan en un instrumento en manos de los trabajadores ("una arma para los mejores armados").

El trabajador que goza de seguridad en su trabajo, de una organización que lo respalde y de posibilidades de carrera, se aleja cada vez más de su compañero de clase.

Sin embargo, una perspectiva optimista nos obliga a pensar que en el momento en que los grupos más combativos del movimiento obrero logren reivindicar el derecho no sólo a la formación profesional, sino a la educación como un aspecto o instrumento de emancipación de los trabajadores, éstos deberán pugnar por hacer extensivo este derecho al conjunto del proletariado. De ahí la importancia de una reflexión desde estos momentos en que comienza a diseñarse en el país el acceso de de los trabajadores a la educación, para evitar que los resultados puedan ser contrarios a sus aspiraciones y llevar a una racionalización más refinada y a la creación de instru-

mentos de integración más poderosos. No hay que olvidar que los empresarios manifiestan interés en implantar y controlar los programas de formación profesional.

El reconocimiento de este nuevo derecho a la formación da lugar a la implantación del Sistema Nacional de Formación Profesional, que representa el conjunto de medios, órganos y procedimientos que pretenden regular dicho derecho. El legislador concibe como característica principal de este sistema, la flexibilidad con el fin de poder adaptar la formación profesional a las exigencias inmediatas del mercado de trabajo, pero esta situación también se traduce en una serie de ambigüedades de la ley, en la carencia de definiciones claras y de puntos que necesitan una reglamentación complementaria y una urgente precisión como por ejemplo lo que se refiere al momento en el cual el trabajador recibe la formación profesional, que debe estar considerado dentro de las horas de trabajo sin ser condicionado a "la naturaleza del servicio como lo determina la Ley.

Para que el derecho a la formación pueda ser un privilegio de todos los trabajadores es indispensable, no condicionarlo a factores tan maniables, sino determinar por ejemplo, un número de horas en las cuales el trabajador pueda disponer de tiempo para estudiar -y que éstas queden comprendidas en la jornada laboral. Este es el caso en Italia con las "150 horas" destinadas sobretudo a la educación media de los trabajadores.

Así como la reglamentación de este derecho nace de los altos órganos de poder (incluyendo direcciones sindicales), la estructura del sistema se integra en forma vertical, a través de diversas instancias administrativas en las cuales los representantes de los trabajadores no tienen poder de decisión, sino quedan con atribuciones únicamente de consulta. Dichas instancias se constituyen en forma tripartita o bipartita imponiendo desde un principio la negociación.

La participación de los trabajadores o de éstos a través de sus representantes no será efectiva mientras no se les otorgue poder decisorio en las instancias administrativas que se encargan de impartir la formación.

El sistema nacional de formación profesional se deja bajo la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social (lo que ya manifiesta el espíritu de su creación) donde se encuentra la instancia administrativa "suprema" del sistema (La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento), UCECA órgano que tiene la responsabilidad de implantar la formación profesional, controlar y vigilar su funcionamiento.

Ante esta amplia tarea, los medios e instancias administrativas de que se dota aparecen insuficientes, la centralización de funciones y multiplicidad de actividades que debe realizar disminuyen los aspectos esenciales del problema, es decir: el valor cualitativo de la formación, su contenido, orientación y fines.

UCECA es un organismo de nueva creación, una evaluación de su funcionamiento y alcances sería indispensable para determinar hasta que punto este organismo cumple con las atribuciones que le han sido encomendadas, pero en este caso, como en casi todos los problemas que enfrenta la Administración pública, el éxito o el fracaso de una acción gubernamental depende de cuestiones que sobrepasan aspectos organizativos o administrativos. En esta problemática al sindicato le corresponde velar por los intereses de los trabajadores y luchar porque éstos sean agentes activos en el proceso de su propia formación.

El acceso de los trabajadores a la formación profesional pone al sindicato ante una nueva responsabilidad, en el marco de su plan de educación obrera, hoy más que nunca debe articular la formación profesional a los otros tipos de formación de los trabajadores y hacer de ésta un instrumento de su emancipación. Si los sindicatos demandan el derecho a la formación es necesario que ellos elaboren su propio proyecto y que estén capacitados a llevarlo a cabo.

La ausencia de un proyecto propio y la política de colaboración limita la lucha del sindicato por reivindicaciones como: la participación a la gestión y al control de la formación profesional. Este es el caso del sindicalismo oficial encabezado por la Confederación de los Trabajadores de México.

La CTM organización mayoritaria de los trabajadores, ligada al poder político, toma parte activa en las negociaciones

que dan lugar al reconocimiento del derecho de los trabajadores a la formación profesional; esta Central reivindica este derecho como conquista y como una nueva responsabilidad del sindicalismo. La posición de la Confederación ante la política nacional y ante las demandas de sus representados determina las prioridades de formación de la organización.

La CTM da prioridad a la formación sindical y la educación obrera (concebidas comunmente como sinónimos).

Establece un Instituto de Educación Obrera para sus miembros y da un lugar importante al desarrollo de sus programas, porque declara, que a través de la educación obrera se logra fortalecer a la organización y crear una "conciencia de clase", cuyo significado en este caso es, la conciencia de pertenecer a la CTM en todas sus dimensiones. Sus actividades se organizan a través de la educación obrera se logra fortalecer a la organización y crear una "conciencia de clase", cuyo significado en este caso es, la conciencia de pertenecer a la CTM en todas sus dimensiones. Sus actividades se organizan a través de Asambleas, programas y cursos de educación obrera, los cuales comprenden la formación de cuadros sindicales y diversos programas de formación sindical de carácter masivo.

La formación sindical es celosamente reivindicada por los representantes sindicales y responsables de la Confederación, quienes postulan que sólo concierne a la organización sindical y que ésta es la única capaz de impartirla.

La principal y la más importante necesidad de formación para la CTM se encuentra en el aspecto ideológico y consiste

en dotar a sus militantes de "una conciencia de la organización" que les permita hacer frente a los problemas cotidianos del sindicalismo y a la inserción de su movimiento en la sociedad.

La CTM incluye la formación profesional dentro de su programa de educación obrera, pero mientras los objetivos de la formación sindical son claros y definidos, los que contemplan la formación profesional son ambiguos. La articulación entre estos dos tipos de formación no se define en una práctica concreta de acción. La Confederación al aceptar las disposiciones legislativas lleva a cabo una interpretación particular a través de la óptica sindical, interpretación que queda en las declaraciones (discursos) y que no se traduce por una estrategia del sindicato en esta materia.

Para la CTM el derecho a la formación profesional favorece el proceso permanente de educación del individuo y "permite un desarrollo integral del trabajador" (como hemos visto anteriormente, la formación profesional tal y como es concebida tiene a separar los diferentes momentos de formación del trabajador). La Confederación postula que la formación profesional permite elevar el nivel de vida de los trabajadores y, al igual que los empresarios y el Gobierno declara que permite asimismo, un aumento de la productividad, pero subraya una concepción de productividad que incluye "la distribución equitativa de los beneficios que resulten".

Más que presentar un proyecto autónomo relativo a la for-

mación profesional, la CTM demanda modificaciones que no tocan la estructura del sistema de formación, sino que pretenden hacerlo más eficiente. Solicita a las autoridades del trabajo que se reglamenten y especifiquen diferentes aspectos como, las funciones y atribuciones de las Comisiones Mixtas, la determinación de una variedad de cursos de formación, una participación de los representantes de los trabajadores que no sea solamente de tipo consultivo, etc.

Aquí se ponen en evidencia las principales deficiencias del sistema adoptado, es decir, la falta de participación de los trabajadores en la gestión, implantación, contenidos y fines de la formación profesional, puesto que la misma ley limita dicha participación y propicia una pérdida progresiva del control obrero sobre la gestión de la formación.

La elaboración y el análisis de los cursos de formación profesional es fundamental, un curso tiene valor solamente por su contenido, distinguir entre el interés de la empresa y el interés del trabajador que se forma, es el punto alrededor del cual deben desarrollarse todos los cuestionamientos sobre la validez del derecho a la formación. En esta perspectiva es necesario luchar contra la política de formación profesional que impide a los trabajadores controlar los fines, contenidos y métodos de su formación.

La CTM al demandar el derecho de los trabajadores a la formación profesional reconoce la posibilidad que tienen los trabajadores de formarse para adaptarse a las transformacio-

nes de la organización del trabajo; en este sentido la Confederación concibe la formación profesional como un instrumento de defensa, necesario para los trabajadores que ante los cambios de la ciencia y la técnica requieren poner al día sus conocimientos. (Por esto el derecho de los trabajadores a la educación se concibe como "un medio para combatir todo aquello que pueda poner en peligro el derecho al trabajo", no es casual que en México el reconocimiento del derecho a la formación profesional sea un antecedente del reconocimiento del derecho al trabajo).

La CTM sostiene que siendo la empresa la primera beneficiada con la formación profesional, ésta debe hacerse cargo de los costos de dicha formación, lo que implica además proporcionar el equipo de formadores o instructores necesarios para impartir la formación profesional. Esta posición aleja aún más a los trabajadores de la posibilidad de efectuar un control de su propia formación además de que deja a un lado una rica fuente de experiencia y conocimientos como es la formación impartida por los mismos trabajadores. Evidentemente esto exige la creación de una política de formación de formadores que lleve a cabo el sindicato.

Por lo que se refiere a la formación inicial y la formación profesional, la CTM reconoce que existe una relación estrecha entre ambas y postula que la formación profesional debe incluir acciones educativas para los trabajadores, pero su principal argumento es que una deficiente formación inicial impide el acceso a cursos de formación profesional.

La CTM no contempla una transformación de la escuela, sus críticas no rebasan aspectos meramente cuantitativos. El papel que tiene la Confederación ante el Estado la lleva a colaborar en la preservación de sus instituciones, especialmente la escuela en tanto que formadora de la fuerza del trabajo y origen de la división social del trabajo.

Las necesidades de formación inicial que le interesa satisfacer a la CTM son las necesidades de formación de los cuadros sindicales, una vez más destaca su interés por consolidar una fuerte dirección sindical y dar prioridad a la formación que sirva a la organización. La CTM elabora un proyecto de Universidad para los trabajadores en este sentido, es decir, para la formación de cuadros sindicales.

La CTM declara constantemente la débil proporción de trabajadores que logran terminar sus estudios primarios o secundarios y demanda una participación más amplia, sus acciones se dirigen a colaborar con la Secretaría de Educación Pública difundiendo sus programas de educación extra-escolar, especialmente las que conciernen a la educación para adultos. También se habla de la creación de escuelas primarias y secundarias para los trabajadores que al no alterar la organización y jornada de trabajo tienen cortos alcances.

El sindicato debe asumir este problema desde una perspectiva muy diferente se trata de reconocer, no solamente el derecho de todos los trabajadores jóvenes y adultos, de utilizar la escuela, sino también de contribuir a transformarla, a administrarla, a revolucionarla.

Ante las limitadas posibilidades de formación inicial de los trabajadores, la elevación de los requisitos escolares en el mercado de trabajo y la transformación de la ciencia y la técnica, al sindicato le corresponde elaborar un programa de formación que tome en consideración la recuperación de la escolaridad elemental, media y superior de los trabajadores, no como proyecto individual, sino colectivo que sea comprendido dentro de las horas del trabajo y obedezca a las particularidades propias del país.

La licencia pagada de estudios es casi inexistente, al menos para las categorías más bajas de los trabajadores, por lo cual es necesario crear nuevas posibilidades que correspondan a las necesidades de los trabajadores y a las demandas más urgentes de formación de los mismos a través de modelos flexibles que integren el saber práctico de los trabajadores y lo recuperen como una experiencia educadora.

Si una característica de la ley es la flexibilidad y la ambigüedad de sus principios, el sindicato puede sacar provecho de esta situación, instituyendo sus propios principios en esta primera etapa del sistema, apropiándose de los medios e instrumentos disponibles para combatirlos mejor y lograr transformarlos en un proyecto de los trabajadores.

La formación profesional es ahora una realidad, su contenido y fines dependerá de quienes logren su control.

La legislación señala por ejemplo, que la formación profesional tiene como objetivo prevenir riesgos del trabajo, concepción que sugiere entre otras cosas la responsabilidad indi-

vidual del trabajador en relación del riesgo de trabajo (en consecuencia, según esta lógica el trabajador debe aprender a respetar la disciplina, las consignas, etc). Esta concepción puede ocultar problemas de fondo como aquellos que conciernen a las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo. Al sindicato le corresponde dar una nueva perspectiva que articule la seguridad y la formación, incluir sistemas de formación destinados a la seguridad del trabajo; no con un enfoque tradicional de cursos teóricos sobre la prevención de riesgo o el aprendizaje de consignas, sino como parte de todo programa de formación profesional (de pre-ingreso, de re-incorporación, de reconversión); o como parte separada de la formación profesional (y específica), que comprenda cursos prácticos cuyo fin sea proporcionar al trabajador el conocimiento de sus instrumentos de trabajo, el descubrimiento de las causas de los riesgos laborales y sobretodo que pretenda favorecer la reflexión y el análisis de estos problemas y que otorgue al trabajador el derecho de expresión sobre las condiciones del trabajo.

La lucha por el mejoramiento de las condiciones del trabajo depende directamente de la capacidad de lucha de los trabajadores, hasta la actualidad a pesar del elevado índice de enfermedades y accidentes de trabajo en el país, los sindicatos delegan esta reivindicación por la demanda de aumentos salariales, los organismos responsables de vigilar la seguridad y la higiene son incompetentes y de corto alcance. La lucha por la transformación de esta situación debe incluir la práctica

de la formación.

Ampliar los reducidos campos en los cuales se ha marginado a la formación es también responsabilidad de los trabajadores la formación es parte de las luchas globales de los trabajadores y debe ocupar un lugar importante en sus reivindicaciones.

El derecho a la formación profesional puede marcar el inicio de una transformación en el aspecto educativo de los trabajadores, el sindicato deberá asumir esta responsabilidad y hacer de este derecho todavía potencial, un derecho efectivo de los trabajadores. Hasta ahora sólo los grandes principios se han elaborado.

Elaborar un proyecto autónomo de los trabajadores exige además la democratización interna del sindicato, el establecimiento de una estructura organizativa que favorezca la participación y permita emerger la expresión de una cultura proletaria.

LISTA DE ANEXOS

FUENTE: DIARIO OFICIAL

ANEXO	FECHA	CONTENIDO
I	9 enero 1978	Decreto por el que se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado A, del artículo 123 Constitucional. Se proclama el derecho de los trabajadores a la formación profesional.
	13 diciembre 1978	Decreto de reforma constitucional Proclamación del derecho de los trabajadores al trabajo. Artículo 123 Constitucional.
II	28 abril 1978	Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación profesional (formación profesional).
III	4 septiembre 1978	Oficio 01-4197 por el que se fijan los criterios para la formación y operación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
IV	5 junio 1978	Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- V 8 enero 1979 Oficio 01-6365 Criterios en materia de solicitudes de autorización y registro de los agentes de capacitación.
- VI 8 enero 1979 Oficio 01-6364 Criterios en materia de presentación de Planes y Programas de Capacitación y Adies. tramiento.
- VII 8 enero 1979 Oficio 01-6366 Criterios en materia de formulación y expedición de las Constancias de Habilidades Laborales.

ANEXO I

NORMAS CONSTITUCIONALES

ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO IV

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

ARTICULO 132. Son obligaciones de los patrones:

Fracción XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

Fracción XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título.

CAPITULO III BIS

DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE
LOS TRABAJADORES

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

ARTICULO 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera 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.

ARTICULO 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 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.

ARTICULO 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 y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

ARTICULO 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.

ARTICULO 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, - los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a - que se refiere esta Ley.

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 pa

ra 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

ARTICULO 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 han convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

ARTICULO 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.

ARTICULO 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará 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 Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propague 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 153-S. Cuando el patrón no dé 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 dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

ARTICULO 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 Unidad 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 aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

ARTICULO 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 y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen 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.

ARTICULO 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 ascenso, 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 exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

ARTICULO 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carác

ter 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.

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

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

ARTICULO 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 aquélla 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 exámen, 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 esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan 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.

TITULO SEPTIMO
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPITULO III
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTICULO 391. 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 indetermi
nado, o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento
de los trabajadores en la empresa o establecimientos que con
prenda.
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento
inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a labor
ar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las
Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

ARTICULO 412. El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores
y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas
que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- 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; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

TITULO ONCE
AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS
SOCIALES

CAPITULO IV
DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

ARTICULO 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; y,
- IV Registrar las constancias de habilidades laborales.

ARTICULO 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

- I. En materia de promoción de empleos:
 - a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
 - b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleos;

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

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

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

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

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

F) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

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

254

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 patronos presenten;

f) Estudiar y 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 Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

1) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

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

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las

ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

ARTICULO 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio, de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

ARTICULO 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento, será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

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

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

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

ARTICULO 539-C. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para el desempeño de sus funciones de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

ARTICULO 539-D. El servicio para la colocación de los trabajadores sera invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

ARTICULO 539-E. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que la citada Dependencia, a través de la Unidad respectiva, esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

ARTICULO 539-F. Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio debiera ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ANEXO III

CRITERIOS PARA LA FORMACION Y OPERACION DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN TODAS LAS EMPRESAS DEL PAIS.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Secretaría.-Número del Oficio: 01-4197.

ASUNTO: Se fijan criterios para la formación y operación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas del País.

C. Director de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Oficinas.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-J, en concordancia con los artículos 527 y 527-A, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas del País.

De acuerdo con lo anterior y para orientar la formación y operación de dichas Comisiones Mixtas, así como para regular los trámites administrativos que la Dirección a su cargo lleve a cabo en esta materia, he estimado conveniente expedir los siguientes Criterios:

1.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de que tratan los artículos 153-I y 153-J de la Ley Federal del Trabajo, deberán integrarse conforme a los siguientes lineamientos generales:

- a) En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, 1 representante de los trabajadores y 1 de los patrones.
- b) En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, 3 representantes de los trabajadores y 3 de los patrones.
- c) En empresas con más de 100 trabajadores, 5 representantes de los trabajadores y 5 de los patrones.

El número de integrantes a que se refieren los incisos que anteceden, deberá aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados.

2.- Los miembros de las Comisiones Mixtas deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

I. Representantes de los trabajadores:

- a) Ser trabajadores de la empresa;
- b) Ser mayores de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener buena conducta;
- e) Ser designado conforme a las disposiciones estatutarias del Sindicato titular del contrato colectivo o, a falta de éste, ser electo en Asamblea de los trabajadores de la empresa; y,
- f) Aquellas otras que acuerden los trabajadores.

II. Representantes del patrón:

- a) Ser mayores de edad;
- b) Saber leer y escribir; y,
- c) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

3. Para dar aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se empleará la Forma UCECA-1, la que, impresa en hojas de papel de 28 centímetros por 21.5 centímetros -según el modelo anexo-, será presentada por triplicado y con la información requerida, ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Para los efectos legales correspondientes y cuando se trate de empresas que normen sus relaciones de trabajo a través de contrato colectivo, la Forma UCECA-1 deberá ser acompañada de una copia de tal contrato.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al formato que se publica.

Los criterios a que se contrae este oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Ciudad de México, 11 de agosto de 1978.-El Secretario, Pe
dro Ojeda Paullada.-Rúbrica.

ANEXO IV

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

CAPITULO I

De la Competencia

ARTICULO 1.- La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las siguientes funciones:

- I.** Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- 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, y
- V.** Las demás que le fijen las Leyes.

CAPITULO II

De los Organos de la Unidad

ARTICULO 2.- La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento se integrará como sigue:

- I.** Un Coordinador General;
- II.** Una Dirección del Empleo;
- III.** Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento, y
- IV.** Los demás organos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

ARTICULO 3.- El Coordinador General y los Directores deberán satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

- I. Ser mexicano, mayor de edad;
- II. Tener grado académico de licenciatura, título profesional debidamente registrado y práctica profesional mínima de tres años.
- III. No ser ministro de ningún culto religioso, y
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

CAPITULO III

De los Organos Asesores y Auxiliares de la Unidad

ARTICULO 4.- Serán órganos asesores de la Unidad:

- I. El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que estará integrado por sendos representantes de la Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Comercio, de Patrimonio y Fomento Industrial, y, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los representantes, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos, que sean designados por dichas organizaciones, conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y fungirá como Secretario del mismo el Coordinador General de la Unidad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

II. Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, que estarán integrados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá, y por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad, que serán designados en cada caso conforme a las bases que expidan conjuntamente el Gobierno del Estado de que se trate y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

ARTICULO 5.- Serán órganos auxiliares de la Unidad, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que se integren por ramas industriales o actividades, conforme a las bases que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 6.- El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas que se constituyan, se regirán por los respectivos reglamentos interiores que expidan los propios Consejos.

CAPITULO IV

De las Atribuciones

ARTICULO 7.- Serán facultades del Coordinador General dirigir y coordinar las funciones de la Unidad.

ARTICULO 8.- Serán funciones de la Dirección del Empleo:

I. En materia de planeación del empleo:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del des empleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, esti- mando su volumen y sentido de crecimiento;
- c) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el País, así como procurar su correcta ejecución.

II. En materia de promoción de empleos:

- a) Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
- b) Proponer lineamientos para orientar la formación profe- sional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
- c) Proponer la celebración de convenios en materia de em- pleo entre la Federación y las Entidades Federativas;
- d) Proponer la celebración de convenios en materia de co- locación de trabajadores entre la Federación y las Entidades - Federativas.

III. En materia de colocación de trabajadores:

- a). Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Na- cional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Edu- cación Pública;
- b) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solici- tantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

c) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y, en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello;

d) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

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

IV. En general, realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en estas materias.

ARTICULO 9.- Serán funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

I. En materia de capacitación y adiestramiento:

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

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

c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que 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 correspondiera;

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

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

f) Estudiar y 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 de la Ley Federal del Trabajo;

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

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación o adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

II. En materia de registro de constancias y habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ra

mas industriales o actividades;

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

III. En general realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta materia.

CAPITULO V

De los Manuales de Organización, de Procedimientos y de Servicios al Público

ARTICULO 10.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, que regirán las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO VI

De las Suplencias

ARTICULO 11.- El Coordinador General de la Unidad y los Directores de ésta, serán suplidos en sus ausencias por el funcionario que designe el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

ANEXO V

CRITERIOS MEDIANTE LOS CUALES LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEBERA PROCEDER EN MATERIAS DE SOLICITUDES DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE AGENTES DE CAPACITACION.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Secretaría.-Número de oficio: 01.-6364.

C. LIC. JORGE E. BEYER ESPARZA
Director de Capacitación y Adiestramiento
de la Unidad Coordinadora del Empleo,
Capacitación y Adiestramiento
Oficinas.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153-C, 153-P y 339, fracción III inciso d), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento a los trabajadores, así como supervisar su correcto desempeño y en su caso revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

De acuerdo con lo anterior, he estimado conveniente expedir los siguientes criterios, conforme a los cuales la Dirección de su cargo deberá proceder en la tramitación de las solicitudes de autorización y registro que presenten los particulares:

1.- En materia de autorización y registro de agentes de capacitación, se entenderá por:

a) INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, la persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.

b) INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA, la persona física que tenga celebrado contrato con una Institución o Escuela de capacitación y adiestramiento para impartir, en su representación y con la responsabilidad de ella, aquellos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la Institución o Escuela a que pertenezca el Instructor.

c) INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, la persona física autorizada para impartir por sí, cursos de Capacitación y Adiestramiento.

d) INSTRUCTOR INTERNO, ESPECIALIZADO, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios.

e) INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte de su jornada normal de trabajo, según el Plan de Capacitación y Adiestramiento de su empresa, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupan puestos de trabajo en relación con los cuales él tenga conocimientos y experiencia.

2.- La solicitud de autorización y registro de los agentes de capacitación de que tratan los incisos del punto anterior, se hará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, mediante la Forma UCECA3 por duplicado, llenada a máquina o con letra de molde, impresa en hojas de 33 centímetros por 21.5 centímetros, según los modelos anexos.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- Las instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento que soliciten registro y autorización en los términos del artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

- a) Escritura constitutiva o documento del que derive su existencia legal;
- b) Testimonio de poder en favor de los sujetos promovedores;
- c) Cédula del Registro Federal de Causantes;
- d) Contrato de arrendamiento o título de propiedad de las instalaciones administrativas y operativas de la institución o escuela;
- e) Croquis o plano de las instalaciones operativas con que cuente la institución o escuela;
- f) Relación del material didáctico, equipo y maquinaria con que se cuente para apoyar las fases teórico-prácticas de los cursos; y,
- g) Oficio de registro de la Secretaría de Educación Pública para impartir estudios sin reconocimiento de validez oficial, en su caso.

4.- Si la institución o escuela de capacitación y adiestramiento cuenta con dos o más establecimientos (sucursales), deberá tramitar un registro por cada uno de ellos.

5.- Se revocará la autorización y cancelará el registro concedido a las instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento, en los siguientes casos:

- a) Si la institución ha dejado de cumplir con los requisitos que motivaron dicha autorización y registro;
- b) Si la institución dejara de prestar sus servicios por más de un año.

6.- Los instructores externos de institución capacitadora que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Oficio de la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, en la que se indique:

- Nombre del instructor.
- Número de Registro Federal de Causantes.
- Tipo de relación contractual.
- Especialidad.

b) Acta de nacimiento.

c) Constancia del último grado académico acreditado, (Título, carta de pasante, certificado, etc.); y.

d) Dos fotografías tamaño infantil.

7.- Los instructores externos independientes que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

- a) Acta de nacimiento;
- b) Cédula personal del Registro Federal de Causantes;
- c) Constancia del último grado académico acreditado (Título, carta de pasante, certificado, etc.);
- d) Cédula profesional, en su caso;
- e) Constancias y diplomas de los cursos de actualización, perfeccionamiento, etc.; que hayan acreditado, principalmente

aquellos que tengan relación directa con los cursos que imparte o desea impartir;

f) Constancias de las empresas o instituciones capacitadoras en las que se indique su experiencia como instructor; y,

g) Dos fotografías tamaño infantil.

8.- Los instructores internos especializados que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Carta de designación expedida por la empresa, especificando:

-Nombre del instructor.

-Puestos de trabajo a los que dirige los cursos de capacitación y adiestramiento.

-Nombre, duración y horario de los cursos.

b) Carta de aprobación expedida por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, de la cual no podrá formar parte el instructor.

c) Constancia del último grado académico.

d) Cédula profesional en su caso.

e) Constancias de los cursos de actualización, especialización, etc., que haya acreditado y,

f) Dos fotografías tamaño infantil.

9.- Los instructores internos habilitados que soliciten registro y autorización, deberán presentar junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Carta de designación expedida por la empresa, especificando:

-Nombre del instructor.

-Puesto u ocupación que desempeña.

-Area o Departamento de la empresa, a los que van dirigidos los cursos.

-Nombre, duración y horario de los cursos.

b) Carta de aprobación expedida por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, de la cual no podrá formar parte el instructor; y,

c) Dos fotografías tamaño infantil.

10.- La entrega de los documentos a que se refieren los criterios citados en los puntos 3, 6, 7, 8 y 9, se hará en original o copia certificada.

11.- El término de vigencia de la autorización y registro concedidos a las instituciones Capacitadoras e Instructores, será:

a) De 10 años, para las instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento;

b) De 5 años, para los instructores externos de institución capacitadora e independientes; y,

c) Para los instructores internos especializados y habilitados, aquél que cubra el plan de capacitación y adiestramiento aprobado para la empresa de que se trate.

12.- Se revocará la autorización y cancelará el registro a los instructores cuando:

a) Hayan dejado de cumplir con los requisitos que motivaron dicha autorización y registro.

b) No ejerzan su actividad como tales, por más de 3 años.

c) No se mantengan actualizados para el eficaz cumpli-

miento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de las empresas.

13.- Los instructivos y demás instrumentos para orientar y facilitar el llenado de la Forma UCECA-3, estarán a disposición de los interesados en el Departamento de Registro de Capacitadores de la UCECA y en las Delegaciones Federales del Trabajo.

Los criterios a que se contrae este oficio y sus anexos deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los periódicos oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Ciudad de México, a 26 de diciembre de 1978.-El Secretario, Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica.

ANEXO VI

CRITERIOS CONFORME A LOS CUALES LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEBERA PROCEDER EN MATERIA DE PRESENTACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153-N, 153-O, 153-Q fracción VI, y 153-R, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobar o disponer que se hagan las modificaciones pertinentes a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones del país pretendan establecer para cumplir con la obligación que les señala el artículo 132, fracción XV, de la propia Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior y para facilitar la elaboración y presentación de dichos planes y programas, así como para uniformar los trámites administrativos que efectúe la Dirección a su cargo, he estimado conveniente expedir los siguientes Criterios:

1.- En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por:

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

b) **PROGRAMA**, la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

c) **SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**, el programa autorizado por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que permite la adhesión convencional de que trata el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, para que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores cuyo puesto coincida con aquél al que esté dirigido el sistema general de que se trate.

d) **CURSO** conjunto de actividades de enseñanza, aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

e) **EVENTO**, actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.

f) **GRUPO OCUPACIONAL**, conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo relacionados entre sí por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen por tanto, conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.

g) **PUESTO**, conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona.

2.- Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Unidad Coordinadora del Empleo

pleo, Capacitación y Adiestramiento, se empleará la Forma UCECA-2 impresa según el modelo anexo, en hojas de 28 centímetros por 21.5 centímetros.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- El manejo de la Forma UCECA-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

a) Se llenará por cuadruplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta; llevará como -- anexos la documentación inherente a cada uno de los programas que integren el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa y copia de las cláusulas del contrato colectivo relativas a capacitación y adiestramiento; y se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría en el Interior de la República.

b) En el caso de empresas con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo Plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares. En este evento, el módulo número 1 de la Forma UCECA-2, constará de tantas hojas como establecimientos comprenda el Plan.

c) El Plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como a -- aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

Los criterios a que se contrae el presente oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Ciudad de México, 26 de diciembre de 1978.-El Secretario,
Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica.

ANEXO VII

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 53-T, 153-V y 539, fracción IV, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conocer y registrar las Constancias de Habilidades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajadores del país.

De acuerdo con lo anterior y para uniformar la formulación y expedición de las citadas Constancias de Habilidades Laborales, he estimado conveniente expedir los siguientes Criterios:

1.- Las Constancias de Habilidades Laborales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que las Entidades Capacitadoras o Instructores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

2.- Para la expedición de Constancias de Habilidades Laborales se sugiere el empleo de la Forma UCECA-4 impresa en hojas de papel opaco de 28 centímetros por 21.5 centímetros, según los formatos de anverso y de reverso que se anexan al presente oficio.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- La Constancia de Habilidades Laborales deberá llenarse en español utilizando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta, y será entregada al destinatario, debidamente firmada y autenticada por la respectiva Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que surta sus efectos en los términos de los artículos 153-V y 159 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Las listas de Constancias de Habilidades Laborales que las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, según lo dispuesto por el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, se formularán en la Forma UCECA-5 impresa en hojas de papel opaco de 28 centímetros por 21.5 centímetros, según el formato que se anexa al presente.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al formato que se publica.

5.- La documentación de que trata el Criterio anterior se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, por triplicado y agrupando a los trabajadores por puesto de trabajo. Dicha presentación podrá ser hecha directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría, o ante las Autoridades Locales del Trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Los criterios a que, se contrae el presente oficio y sus anexos, deberán hacerse del conocimiento público, mediante su inserción en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

Ciudad de Mexico 26 de diciembre de 1978.-El Secretario,
Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica.

BIBLIOGRAFIA

Alcazar Marco Antonio

Las agrupaciones patronales en México, Col. Jornadas 60, El Colegio de México, 1970.

Arriaga Lenus Ma. de la Luz, Velasco A. y Zapata E.

"Inflación y salarios en el régimen de LEA", *Revista de la Facultad de Economía, Investigación económica*, Nueva Epoca UNAM, No.3, julio-septiembre 1977.

"Actividades de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional", informe preliminar, *Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social*. UCECA, México 1978.

Berea Carlos

"Los organismos del Estado, los empresarios y los trabajadores en la formación profesional en México", *ARMO-Pegagogía para el Adiestramiento*, Número especial, México 1975.

Biasutto Carlos

Educación y Clase Obrera, Ed. Nueva Imagen, México 1978.

Brooke Nigel.

"Actitudes de los empleadores Mexicanos respecto a la educación: un test de la teoría del capital humano?" *Revista del Centro de Estudios Educativos*, Vol. VIII, No.4 México 1978.

Camarena Porfirio

"Capacitación en y para el trabajo" *CETEME*, 1^a-julio-1976.

Carnoy A.

La educación y el empleo un estudio crítico UNES, 1977.

CETEME

Periódico Semanal de la Confederación de Trabajadores de México.

Circular Urgente No.16

Formada por el Comité Nacional CETEME

Cobos, Bernardo

Educación Obrera- IEO-CTM, colección temas económicos No.1, México 1976.

"Antecedentes de la posición del Movimiento Obrero sobre capacitación y Adiestramiento". *Memoria de la Conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo*, IEO/CTM, México 1978.

"El Instituto de Educación Obrera de la Confederación de Trabajadores de México" *INET-Infórma*, enero-febrero, No.1, vol.1, México 1978.

"Comentarios al II Informe Presidencial, Centro de Estudios Educativos" *Revista del Centro de Estudios Educativos*, 1978 vol.VIII, No. 4. p.151.

"Comentarios del Centro de Estudios Educativos al V Informe Presidencial. *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. V No.3, 1975, p.p.118-123.

"Comentarios del Centro de Estudios Educativos a los aspectos del VI Informe Presidencial relacionados con la educación en el país", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. VI, No.3 1976, p.p.121-126.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución de la Confederación de Trabajadores de México, reformada y adicionada por el Noveno Congreso Nacional, efectuado durante los días 21,22 y 23 de abril de 1974.

Cordova Arnaldo

La formación del poder político en México, Ed. ERA, serie popular México 1972.

"La transformación del PNR en PRM. El triunfo del corporatismo en México" *Congress of Mexican History - papers of the IV International contemporary México*. Ed. por James W. Wilkie, Edna Mozón y Michel C. Meyer. UCLA 1976.

David, Marcel

Curso del "Diplôme d'Etudes approfondies": *Les travailleurs et leur education dans le monde* Université de Paris I, 1978.

Rapport Mexicain, Notes Preliminaires, Estudio Comparativo Internacional: caso de México (Lo Individual y lo Colectivo...) Institut de Sciences Sociales du Travail, informe elaborado por el INET bajo dirección de Marcel David, México 1979.

David Marcel y Geoffroy Marie

"La part de la formation generales dans la formation professionnelle" *Bol-frances de Sociologia*, No.8, 1976.

De Moura Casteo Claudio

"El mundo de la escuela y el mundo del trabajo: Coexistencia pacífica?", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, No.2, 1978, México.

Diario Oficial

8 de enero, 1978.

Documento sobre la Ley Nacional de Educación para Adultos Secretaría de Educación Pública, México 1976.

Domínguez Jorge Efren

"El derecho de los trabajadores a la formación permanente, la capacitación y la educación permanente" Bases para

una adición constitucional. CETEME, 29-octubre 1977, p.p. 5-7.

"Fuerza de Trabajo y población en México" Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo. México 1974.

Fuentes Molina Olac

"Educación Pública y Sociedad", *México Hoy*, coordinadores: Pablo González Casanova y Enrique Florescano, ed. Siglo XXI, México, 1979.

Gelpi Ettore

"La formación como 'un proyecto de los trabajadores'", en *Educación y clase obrera*, Carlos Biasutto (compilador), ed. Nueva Imagen.

Gintis, Herbert

"Educación, tecnología y características de la productividad del trabajador". *Educación y clase Obrera*. Ed. Nueva Imagen, México 1978.

González Casanova Pablo

"Carta al Consejo editorial, Cuadernos Políticos", Cuadernos Políticos No.10, octubre-diciembre 1976, ed. ERA, México.

González Salazar Gloria

Problemas de la mano de obra en México. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México 1971.

Gorz André

Critique de la division du travail, "Technique, techniciens et lutte des classes", Ed. Seuil, col. Points, París 1973.

Gribomont C. y Rímez M.

"La política económica del Gobierno de Luis Echeverría, (1971-1979). Un primer intento de interpretación". *El trimestre económico*. vol. XLIV (4), oct-dic., No.176, México 1977.

Guevara Niebla Gilberto

"El Instituto Politécnico Nacional y la Reforma Cardenista" *La Cultura en México*, suplemento de Siempre, No.918, 24 de octubre de 1979.

Hermet Gillis. De la Mora Yolanda. Macias José Luis

Lo individual y lo colectivo en la formación general y profesional de los trabajadores en México. Ensayo comparativo Internacional bajo la dirección de Marcel David, INET, STPS, cuadernos INET No.1, México 1977.

Hermet Gillis y Macias José Luis

Educación Obrera y Formación sindical en México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. STPS, Cuadernos INET No.11 México, 1980.

Hernández Fujigaki, Gloria

"Los electricistas de la Tendencia Democrática en México". Un conflicto social e ideológico a través de su prensa: solidaridad 1970-1976. *Tesis de Doctorado 3er. ciclo*. París 1980.

Hernández Pulido Ricardo

Relaciones Industriales y Formación Profesional, Cuadernos INET No.3, STPS, México 1978, p.233.

Huacuja Mario y J. Woldenberg

Estado y Lucha Política en el México Actual Ed. El Caballito, México 1976.

Iniciativa del Ejecutivo del Decreto que adiciona la fracción XIII del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Exposición de motivos. Diario de Debates de la Cámara de Diputados.* Año 11, T, 11 No. 15, octubre 11, 1977.

Iniciativa del Ejecutivo del Decreto de Reforma sobre Capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas presentado por el Presidente de la República *Exposición de motivos. Diario de Debates,* 17 de abril 1978, año 11 T, 11, No. 4

Latapi, Pablo

"La reconciliación de los jóvenes marcó el paso de la educación en el echeverismo". *Proceso* No. 168, 2 de enero 1980.

Política educativa y valores nacionales, Ed. Nueva Imagen, México 1979.

Leal Juan Felipe y Woldenberg José

"El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos" *Cuadernos Políticos* No. 7, enero-marzo 1976, ed. ERA Mex.

Leon Samuel

"El Comité Nacional de Defensa Proletaria". *Revista Mexicana de Sociología,* Instituto de Investigaciones Sociales, año XL, vol. XL No. 2, abril-Junio, UNAM.

Luttringer Jean Marie

"Garantie de l'emploi et droit a la formation", *Droit Social* número especial, septiembre-octubre 1973, París.

Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional IEO-CTM-ARMO-INET, México 1976, Módulo 4

318

Memoria de la Confederación Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo. En materia de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene CTM México, 1978.

Monsivais Carlos

"1968-1978: Notas sobre cultura y sociedad en México".
Cuadernos Políticos No.17, julio-septiembre 1978, México.
co.

Muñoz Izquierdo Carlos y José Lobo

"Expansión escolar, Mercado de trabajo y distribución del Ingreso en México", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. IV, No.1, 1974.

Muñoz Izquierdo y Hernández Medina

"Educación y Mercado de Trabajo" *Revista del CEE* vol.VIII No.2, 1978 p.p. 1-90.

Muñoz Izquierdo y Medellín Rodríguez

"Incremento de la población, capacitación y empleo en México (1960-1970)" *Revista del CEE* vol. IV No.3 1974 p.p. 121-139.

Murayama Daniel

"La Contratación colectiva y la capacitación y el adiestramiento y sus implicaciones escalafonarias". *Memoria de la Confederación Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo. CTM México 1978.*

Nesti Arnaldo y Carbonero Antonio

La cultura negata. Caratteri e potenzialità della cultura propolare. Ed. Guaraldini, Florencia, Italia 1975.

Novelo Victoria y Urteaga Augusto

La Industria en los magueyales. Trabajo y Sindicatos en Ciudad Sagún. CIS-INAH, Editorial Nueva Imagen, 1979.

Osorio Urbina Jaime

"Superexplotación y clase obrera: el caso de México" *Cuadernos Políticos*, No. 6, ed. ERA, 1977.

Ramírez Diego Luis

La Comisión Nacional Tripartita Ed. FCE México 1974.

Reyna José Luis y Miquet Fleury Marcelo

"Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1972-1966". *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, El Colegio de México, Jornadas 80, México 1976.

Reynolds C.

"Porque el desarrollo estabilizador de México fue en realidad desestabilizador". *El trimestre económico*, vol. LXIV (4) oct-dic., No.176, México 1977.

Sánchez Mejorada

Declaraciones primera plana *Excelsior* 24 enero 1978.

Schwartz Bertrand, Freyssinet y Centline

Rapport IV, annexe, "Reflexions sur le rôle de la formation generale dans l'acquisition des competences professionnelles" Mimeo.

Trejo Delarbe Raúl

"El movimiento obrero: situación y perspectivas" *México Hoy* Ed. Siglo XXI, 1979.

Zapata Francisco

"Afiliación y organización en México" *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*. El Colegio de México, Jornadas 80, México 1976.