

205  
437



**Universidad Nacional Autónoma de México**

**FACULTAD DE DERECHO**

**LA CAPACITACION EN MEXICO**

**T E S I S**

*QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:*

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**Jesús Verges Larrea**

**MEXICO, D. F.**

**1983**



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

	PÁGS.
<b>INTRODUCCION</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>CONSIDERACIONES GENERALES</b>	<b>5</b>
<b>A).- ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
<b>MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION</b>	<b>25</b>
<b>A).- LA CONSTITUCIÓN DE 1857</b>	<b>26</b>
<b>B).- LA CONSTITUCIÓN DE 1917</b>	<b>28</b>
<b>C).- ANTECEDENTES Y REFORMAS DEL         ARTÍCULO 123</b>	<b>29</b>
<b>D).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE         1931</b>	<b>51</b>
<b>E).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE         1970 Y SUS REFORMAS</b>	<b>56</b>
<b>F).- LEY ORGÁNICA DE LA ADMINIS-         TRACIÓN PÚBLICA FEDERAL</b>	<b>85</b>
<b>G).- REGLAMENTO INTERIOR DE LA -         SECRETARÍA DEL TRABAJO Y --         PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>87</b>
<b>H).- REGLAMENTO DE LA UNIDAD --         COORDINADORA DEL EMPLEO, CA         PACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</b>	<b>96</b>

## CAPITULO TERCERO

PÁGS.

PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION EN MEXICO	106
A).- LA SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO	107
B).- AREA AGROPECUARIA	117
C).- AREA IDUSTRIAL	121
1.1 SECTOR PÚBLICO	122
1.2 SECTOR PRIVADO	124
D).- AREA DE SERVICIOS	125

## CAPITULO CUARTO

EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITA- CION Y ADIESTRAMIENTO	128
A).- LOS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LA CAPACITACIÓN	129
B).- CARACTERES DEL SISTEMA	141
C).- LA UNIDAD COORDINADORA DEL - EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIES- TRAMIENTO.	143

CONCLUSIONES	143
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	167
--------------	-----

## I N T R O D U C C I O N

LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LOS REQUERIMIENTOS DEL APARATO PRODUCTIVO REPRESENTAN UNA PARTE IMPORTANTE DE LOS PROBLEMAS NACIONALES.

PUESTO QUE DEBEMOS CONSIDERAR QUE NO BASTABA PARA -- OBLIGAR A LOS PATRONES A IMPARTIR CAPACITACIÓN EL PROPONER LA REFORMA CONSTITUCIONAL RESPECTO A LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A, SINO QUE ERA IMPRESCINDIBLE TAMBIÉN EL ADECUAR EL MARCO LEGAL DE OPERACIÓN Y LOS MECANISMOS QUE LO IMPULSARAN E HICIERAN FACTIBLE.

YA QUE EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO NO PRETENDE FORMAR PARA EL TRABAJO, YA QUE ÉSTA COMPETE AL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL, SU VERDADERO PROPÓSITO CONSISTE EN CAPACITAR AL TRABAJADOR Y LOGRAR QUE ASCIENDA A NIVELES MÁS TÉCNICOS Y MEJOR CALIFICADOS, ASÍ SE TRATA DE LOGRAR QUE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA TENGA EL GRADO DE ENTRENAMIENTO QUE EXIGE EL APARATO PRODUCTIVO NACIONAL Y, CON ELLO, MAYOR PRODUCTIVIDAD Y, EN CONSECUENCIA, MÁS ALTOS NIVELES DE BIENESTAR PARA ÉL Y LOS SUYOS.

DE LO ANTERIORMENTE ASENTADO, DERIVA NUESTRA PREOCUPACIÓN DE PROFUNDIZAR SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LA CAPACITACIÓN, MISMO QUE PLASMAMOS EN ESTE TRABAJO, CUYO CONTENIDO SE PRESENTA EN CUATRO CAPÍTULOS; LOS CUALES PRESENTAN ASPECTOS TALES COMO: EVOLUCIÓN, MARCO JURÍDICO, IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y LA ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

# **C A P I T U L O P R I M E R O**

## **CONSIDERACIONES GENERALES**

### **A) ANTECEDENTES**

## CONSIDERACIONES GENERALES

EL CAPACITAR A LOS TRABAJADORES EN MÉXICO NO ES UNA NOVEDAD, YA EXISTEN REFERENCIAS HISTÓRICAS QUE DATAN DE LA ÉPOCA DE LA COLONIA EN DONDE YA SE REALIZABAN ACTIVIDADES EN ESTA MATERIA.

ORIGINALMENTE EL APRENDIZAJE CONSISTÍA EN QUE UNA PERSONA, CON CIERTA EXPERIENCIA EN LA REALIZACIÓN DE UN OFICIO ESPECÍFICO, OTORGABA INSTRUCCIÓN DE DICHA LABOR A UN APRENDIZ, CON EL PROPÓSITO DE IMPARTIRLE CONOCIMIENTOS Y DESARROLLARLE HABILIDADES, POR LO TANTO, SE PUEDE AFIRMAR QUE YA EXISTÍA UN PROCESO DE INSTRUCCIÓN PARA ADAPTAR A LOS INDIVIDUOS A SU ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

DESDE ENTONCES, LA CAPACITACIÓN COMO PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE, HA EVOLUCIONADO AL IR SURGIENDO NUEVAS TÉCNICAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS QUE HAN ENCONTRADO SU APLICACIÓN EN ELLOS, ASÍ COMO EL CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA, LA OBSOLESCENCIA DE LA MÁQUINARIA Y SU SUSTITUCIÓN POR NUEVOS Y MODERNOS EQUIPOS.

LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO AGILIZARON LA NECESIDAD DE CONTAR CON PERSONAL CALIFICADO. POR ELLO, FUERON APARECIENDO DIVERSAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PRETENDIERON REGLAMENTAR EL FENÓMENO.-



PUESTO QUE EN 1870, EL CÓDIGO CIVIL INCLUÍA UN CAPÍTULO DESTINADO AL APRENDIZAJE; EN 1931, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DESTINA SU TÍTULO TERCERO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, QUE RIGIÓ HASTA 1970. EN LA PRÁCTICA ESTA FIGURA JURÍDICA SE UTILIZÓ MÁS QUE PARA CAPACITAR A LAS PERSONAS QUE INGRESABAN A LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA O A LAS QUE CAMBIABAN DE OCUPACIÓN, PARA EFECTUAR UNA ENCUBIERTA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PROMULGADA EN 1970, SUPRIMIÓ EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, Y EN LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132 DEL ORDENAMIENTO LABORAL ESTABLECIÓ LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE IMPARTIR CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO.

LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 9 DE ENERO DE 1978, QUE ESTABLECE POR UN LADO EL DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO CON CARGO A SUS RESPECTIVOS PATRONES Y FEDERALIZA POR EL OTRO LA APLICACIÓN DE ESTAS NORMAS DE TRABAJO.

AL REALIZARSE DICHA REFORMA, TAMBIÉN SE HIZO NECESARIO REFORMAR LA LEY REGLAMENTARIA PARA QUE ESTA CONTUVIERA LAS DISPOSICIONES IDÓNEAS PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO OTORGADO COMO REIVINDICACIÓN SOCIAL A LA CLASE TRABAJADORA, ASÍ EL 28 DE ABRIL DE 1978 FUERON PUBLICADAS LAS DISPOSICIONES QUE REGLA

MENTAN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO.

ESTAS SE ENCUENTRAN AGRUPADAS EN EL CAPÍTULO III BIS DEL TÍTULO IV Y CREAN UN SISTEMA QUE PERMITE QUE EL TRABAJADOR SEA OBJETO DE UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMULACIÓN Y -- PARTICIPE EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN O DE ADIESTRAMIENTO Y RECIBA LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE Y EN SU CASO LA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159 DE NUESTRO CÓDIGO LABORAL.

EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBE DE INCLUIRSE UNA CLÁUSULA EN EL SENTIDO EN EL QUE EL PATRÓN SE COMPROMETE A PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TODOS SUS -- TRABAJADORES CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO, EN DICHO DOCUMENTO SE DEBEN DE ESTABLECER CUESTIONES BÁSICAS, ASÍ COMO UN PLAN QUE DEBE DE SER CONFECCIONADO DE MANERA CONJUNTA POR LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES Y SER SOMETIDO A LA CONSIDERACIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES DENTRO DE - LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA O SEA A LA CELEBRACIÓN, A LA MODIFICACIÓN O A LA PRORROGACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

DE AQUÍ SURGE LA PRIMERA GRAN CARACTERÍSTICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ES LA PARTICIPACIÓN DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, YA QUE TIENEN LA

FACULTAD PARA DECIDIR A NIVEL DE CENTRO DE TRABAJO LOS ALCANCES Y LOS CONTENIDOS DE SUS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR PUESTO DE TRABAJO.

OTRA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA ES SU FLEXIBILIDAD, YA QUE LAS PARTES TIENEN LA OPORTUNIDAD DE DEFINIR -- LOS MÉTODOS, LOS PROCEDIMIENTOS, LOS CONTENIDOS DE LA CAPACITACIÓN A NIVEL EMPRESA. ASIMISMO ES UN SISTEMA GENERAL PORQUE ABARCA A TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA SIN DISTINCIÓN DE NIVELES.

EN EL ARTÍCULO 153 "Q", SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS QUE DEBEN SEGUIR LOS PLENES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y NOS SEÑALA EN PRIMER TÉRMINO QUE NO DEBEN ABARCAR PERIODOS MAYORES DE CUATRO AÑOS, SE DEBEN SEÑALAR LAS ETAPAS Y LAS PRIORIDADES CONFORME A LAS CUALES LOS TRABAJADORES IRÁN RECIBIENDO EL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y POR ÚLTIMO DEBEN APEGARSE A LOS CRITERIOS GENERALES QUE EXPIDA UCECA.

EL PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE PONE EN EJECUCIÓN ADMITE UNA SERIE DE MODALIDADES, YA QUE PERMITE QUE EL TRABAJADOR SEA CAPACITADO DENTRO O FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO; CON AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS O A TRAVÉS DE SISTEMAS GENERALES.

CABE SEÑALAR QUE EL TRABAJADOR QUE PARTICIPA EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y EGRESA DE ÉL DE UNA MANERA SATISFACTORIA, SE HACE ACREEDOR AL OTORGAMIENTO DE UNA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES, LA CUAL HACIA EL INTERIOR DE LA EMPRESA REPERCUTE EN POSIBILIDADES ESCALAFONARIAS.

SI UN TRABAJADOR NO DESEA CAPACITARSE PUEDE NO HACERLO, PERO QUEDA AUTOMÁTICAMENTE MARGINADO DE LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS DE SU EMPRESA, SALVO QUE PRESENTE DOCUMENTOS QUE COMPROBEN SU CAPACIDAD O BIEN PUEDE SUSTENTAR EXAMEN DE SUFICIENCIA QUE LE INCORPOREN A LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS DE SU EMPRESA.

UNO DE LOS ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN SON LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ÓRGANO BIPARTITA INTEGRADO POR IGUAL NÚMERO DE TRABAJADORES Y REPRESENTANTES DE LOS PATRONES, CUYAS ATRIBUCIONES SE SEÑALAN EN EL ARTÍCULO 153 I Y 153 J Y EN EL CAPÍTULO III BIS TÍTULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ASIMISMO A NIVEL TERRITORIAL SE ENCUENTRAN LOS CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ESTOS TIENEN UNA CONSTITUCIÓN TRIPARTITA, EN EL CUAL CONURRE EL ESTADO, LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES: EL ESTADO HACE SU PARTICIPACIÓN A NIVEL DE CONSEJO QUE CONOCE DE ASUNTOS DE LA RAMA DE ACTIVIDAD FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CUYO TITULAR PRESIDE EL CONSEJO, LA SECRETARÍA

DE EDUCACIÓN PÚBLICA, DE PATRIMONIO Y FOMENTO INDUSTRIAL, DE -  
COMERCIO Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

AHORA BIEN SI UNO DE LOS FACTORES PARA OBTENER EL --  
BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, ES EL TENER UNA VIDA MÁS  
DIGNA, QUE SE LOGRA AL MEJORAR SU CONDICIÓN Y AL PROPORCIONAR  
CAMBIOS ECONÓMICOS MEDIANTE UNA FORMACIÓN INTEGRAL, LA CAPACI-  
TACIÓN A LA CUAL TIENE DERECHO, LE DA LA OPORTUNIDAD DE AUMEN-  
TAR SUS POSIBILIDADES DE ACCESO A MEJORES NIVELES DE BIENESTAR.

CABE SEÑALAR QUE EL DESARROLLO CONLLEVA UNA SERIE -  
DE CAMBIOS EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS, UNO DE LOS CUALES ES -  
LA MODIFICACIÓN TECNOLÓGICA, CUYO AVANCE REQUIERE QUE LOS TRA-  
BAJADORES ESTÉN EN APTITUD DE OPERAR MECANISMOS Y APARATOS QUE  
LAS NECESIDADES DE LOS PROCESOS DEL TRABAJO REQUIEREN TAMBIÉN.

UN ASPECTO DE RELEVANTE IMPORTANCIA DERIVADO DE LA -  
CAPACITACIÓN LO CONSTITUYE EL INCREMENTO DE LA SEGURIDAD EN --  
LOS CENTROS DE TRABAJO - PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONA  
LES Y DE ACCIDENTES DE TRABAJO - .

LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LOS MÉTODOS DE --  
PRODUCCIÓN Y EL USO DE NUEVA TECNOLOGÍA DETERMINAN LA NECESI--  
DAD DE CAPACITAR AL TRABAJADOR PARA MANTENERLO AL TANTO DE --  
LOS REQUERIMIENTOS INHERENTES AL PUESTO QUE DESEMPEÑA, EN UN -  
PROCESO PERMANENTEMENTE DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

CONFORME A ELLO, EL TRABAJADOR NECESITA, PARA EL EFICAZ DESEMPEÑO DE SU PUESTO, POSEER MAYORES CONOCIMIENTOS TEÓRICOS, HABILIDADES Y DESTREZAS QUE LOS QUE SE REQUERÍAN EN EL PASADO, Y CUYA ADQUISICIÓN IMPLICA PERÍODOS CADA VEZ MÁS PROLONGADOS DE FORMACIÓN.

EN BASE A LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, PRETENDEMOS ANALIZAR LA EFECTIVIDAD DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTABLECE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSECUENTEMENTE SUGERIR LA DEPURACIÓN DE TALES PRECEPTOS, PARA SU ADECUACIÓN A LA REALIDAD QUE VIVE EL PAÍS.

A) ANTECEDENTES.- PARA TRATAR EL TEMA DE LA CAPACITACIÓN, ES NECESARIO MENCIONAR ALGUNOS ASPECTOS DE LA EDUCACIÓN QUE SON PROPIAMENTE HISTORIA DE LA MISMA, ES DECIR HABLAR DE EDUCACIÓN MEDIA EN MÉXICO, ESTO NOS OBLIGA A CITAR, - AUNQUE SEA BREVEMENTE SUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

EN LA ÉPOCA PREHISPÁNICA, LA EDUCACIÓN PRÁCTICAMENTE NO ESTABA ESCOLARIZADA EN SENTIDO ESTRICTO, PUESTO QUE LOS CURSOS SE EJECUTABAN SIN OTORGAR CRÉDITOS ESCOLARES; SE IMPARTÍA DE ACUERDO A LAS CASTAS SOCIALES QUE EXISTÍAN, ASÍ TENÍAMOS LA ENSEÑANZA QUE SE IMPARTÍA A LOS NOBLES, CUYOS COLEGIOS SE LLAMABAN "CALMECAC."

EN LA ÉPOCA DE LA COLONIA, ENCONTRAMOS IGUALMENTE LA ENSEÑANZA SUBDIVIDIDA, UNOS COLEGIOS FUNDADOS POR MISIONEROS ESPAÑOLES, DESTINADOS A LOS HIJOS DE LOS NATURALES, EN LOS CUALES, SE LES DABA A CONOCER LA LENGUA ESPAÑOLA CON LA INTENCIÓN FUNDAMENTALMENTE DE ADOCTRINARLOS EN LA RELIGIÓN CATÓLICA. POSTERIORMENTE SE CREARON ESCUELAS PARA LOS HIJOS DE LOS ESPAÑOLES Y AL CORRER DE LOS AÑOS EL MESTIZAJE PROVOCÓ QUE GRADUALMENTE SE CONFUNDIERA LA POBLACIÓN QUE ASISTÍA A LOS COLEGIOS.

EN LA ÉPOCA DEL MÉXICO INDEPENDIENTE, DESTACA LA LUCHA DEL PUEBLO EN GRADO DE HEROICIDAD, POR ALCANZAR LA LIBERTAD ABOLIENDO LA ESCLAVITUD, PARA CONSTITUIRLOS COMO NACIÓN INDEPENDIENTE, DURANTE LA GUERRA DE INDEPENDENCIA Y LA DE SUS SEGUIDORES, DETERMINÓ UN ABANDONO IMPORTANTE DE LA ENSEÑANZA, -

SIENDO DESPUÉS DE LA CONSUMACIÓN DE LA INDEPENDENCIA CUANDO HACE SU APARICIÓN EN EL CAMPO EDUCATIVO, EL SISTEMA LANCASTERIANO DE ENSEÑANZA MUTUA, EN EL CUAL, UN "PRECEPTOR", VIGILABA LA PREPARACIÓN Y TRABAJO DE NIÑOS LLAMADOS "MONITORES" QUE A SU VEZ TRANSMITÍAN LOS CONOCIMIENTOS A OTROS NIÑOS, ESTE SISTEMA CUBRÍA FUNDAMENTALMENTE - UNA ETAPA DE ENSEÑANZA MUY ELEMENTAL; SIN EMBARGO, ESTIMULÓ EL DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y CUBRIÓ UNA ETAPA EN MOMENTOS NECESARIOS.

A PARTIR DE 1833, POR DETERMINACIÓN DE DON VALENTIN GÓMEZ FARIAS, SE ORGANIZÓ LA INSTRUCCIÓN PÚBLICA, CREÁNDOSE LOS INSTITUTOS, EN LOS QUE PODEMOS CONSIDERAR SE IMPARTÍA UNA ENSEÑANZA DE TIPO MEDIO Y SUPERIOR, CONTINUADA Y SIN SUBDIVISIONES PRECISAS, ASÍ SE FUNDARON LOS INSTITUTOS PARA ESTUDIOS: CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS, DE CIENCIAS MÉDICAS, DE JURISPRUDENCIA Y OTROS. (1)

AL TRIUNFO DE LA REPÚBLICA EN 1867, JUÁREZ PROMULGÓ LA LEY ORGÁNICA DE INSTRUCCIÓN PÚBLICA, QUE DECLARABA OBLIGATORIA Y GRATUITA LA ENSEÑANZA ELEMENTAL, IGUALMENTE SE CREÓ -- CON LAS IDEAS DE GABINO BARREDA LA ESCUELA PREPARATORIA, CON SUS BENEFICIOS Y CONSECUENCIAS EN LA VIDA INTELLECTUAL DEL PAÍS.

CON LA FUNDACIÓN DE LA ESCUELA PREPARATORIA, SE DIÓ UNA NUEVA ESTRUCTURA A LA ENSEÑANZA DE MÉXICO, PUES SE TENÍAN YA BIEN DEFINIDOS LOS CAMPOS, LA ENSEÑANZA PRIMARIA COMO FUNDAMENTAL, LA PREPARATORIA COMO ENSEÑANZA MEDIA Y COMO ENSEÑANZA SUPERIOR LA IMPARTIDA EN PLANES ESPECIALES COMO LA ESCUELA DE MEDICINA, LA DE MINERÍA, LA DE INGENIERÍA Y OTRAS.

(1) EUSEBIO MENDOZA AVILAR.- EVOLUCIÓN DE LA ENSEÑANZA MEDIA, MÉXICO.- 1972. PÁGINA 4, EDICIÓN MIMEOGRÁFICA, BIBLIOTECA DEL CONAFE.



EN EL GOBIERNO DEL GENERAL PLUTARCO ELÍAS CALLES Y BAJO EL PATROCINIO DEL MAESTRO MOISÉS SAENZ, NACIÓ LA SECUNDARIA, ES DECIR, LOS ESTUDIOS POSTPRIMARIOS QUE SE SINGULARIZAN A PARTIR DE ESE MOMENTO DENTRO DE UN CICLO DE DURACIÓN DE TRES AÑOS Y QUE VIENEN A CONSTITUIR LA SECUNDARIA TRADICIONAL Y EL BACHILLERATO OCUPÓ YA UN NIVEL IGUALMENTE DEFINIDO Y SU CICLO SE REALIZÓ EN DOS AÑOS, ESTE ERA EL CAMINO NATURAL PARA LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES.

DE MANERA SIMULTÁNEA, HUBO TRANSFORMACIONES EN LO QUE SE REFIERE A ENSEÑANZA TÉCNICA Y EFECTUÁNDOSE IGUALMENTE UNA EVOLUCIÓN DE LAS ESCUELAS DE ARTES Y OFICIOS QUE INICIALMENTE NO REQUERÍAN NINGÚN ANTECEDENTE ESCOLAR, PARTICULARMENTE DE LA PRIMARIA, HASTA QUE CON EL TIEMPO, SE FUERON INTEGRANDO EN UN SISTEMA ESPECIAL, BAJO EL CONTROL DEL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA TÉCNICA, INDUSTRIAL Y COMERCIAL Y DEL CUAL, DEPENDÍAN VARIAS ESCUELAS QUE SÍ TENÍAN COMO ANTECEDENTE EL CERTIFICADO DE INSTRUCCIÓN PRIMARIA.

EN ESTE PROCESO EVOLUTIVO DE LA ENSEÑANZA TÉCNICA, APARECIERON LAS ESCUELAS PREVOCACIONALES, CUYA DURACIÓN INICIALMENTE FUE DE DOS AÑOS ESCOLARES Y SE VERTEBRABAN CON LA VOCACIONAL, QUE ERA IGUALMENTE DE DOS AÑOS; MÁS TARDE, EL CICLO PREVOCACIONAL, SE REGULARIZÓ A TRES AÑOS Y ASÍ APARECEN YA EN EL PANORAMA DE LA ENSEÑANZA MEDIA BÁSICA, LAS ESCUELAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES Y LAS ESCUELAS PREVOCACIONALES.

EN CUANTO AL CICLO DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR, LO CONSTITUÍAN EN AQUELLOS AÑOS FUNDAMENTALMENTE LAS PREPARATORIAS Y LAS VOCACIONALES. EN ESTE NIVEL SE CONSIDERABAN TAMBIÉN LAS CARRERAS CORTAS DE TIPO TERMINAL (PORQUE SU ANTECEDENTE ÚNICO ES LA SECUNDARIA), COMO LA CARRERA DE MAESTRO, - LA DE ENFERMERÍA Y LAS DE TÉCNICOS MEDIOS.

EN EL AÑO DE 1936, DURANTE EL GOBIERNO DEL GENERAL LAZARO CÁRDENAS, SE CREÓ EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, - AL QUE FUERON INCORPORADAS TODAS LAS ESCUELAS TÉCNICAS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. COMO CONSECUENCIA, VINIERON A FORMAR PARTE DEL INSTITUTO POLITÉCNICO - NACIONAL, TODAS LAS VOCACIONALES Y PREVOCACIONALES DE ARTES Y OFICIOS.

EN 1941 LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, REALIZÓ ALGUNAS REFORMAS AL INSTITUTO, TANTO EN LA ADMINISTRACIÓN, COMO EN SU ORGANIZACIÓN ACADÉMICA, UNA DE LAS REFORMAS FUE - LA DE EQUIPARAR EL CICLO PREVOCACIONAL CON EL SECUNDARIO Y - CONSECUENTEMENTE FUE DE TRES AÑOS, CON UNA ORIENTACIÓN DE CARÁCTER MÁS TÉCNICO EN LO QUE SE REFERÍA A LOS ADIESTRAMIENTOS.

ESTAS REFORMAS, PRODUJERON SUS EFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, YA QUE ALGUNAS DE LAS ESCUELAS PREVOCACIONALES PASARON A DEPENDER DE LA DI-

RECCIÓN GENERAL DE SEGUNDA ENSEÑANZA Y LAS ESCUELAS DE ARTES Y OFICIOS A UN NUEVO DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZAS ESPECIALES. - (2) .

EN NUESTROS DÍAS LA EDUCACIÓN HA EVOLUCIONADO, Y ESTÁ DIVIDIDA EN CICLOS: LA ENSEÑANZA BÁSICA QUE COMPRENDE LA PREESCOLAR Y FUNDAMENTALMENTE LA PRIMARIA, ENSEÑANZA MEDIA LA QUE A SU VEZ SE SUBDIVIDE EN DOS: LA ENSEÑANZA MEDIA BÁSICA QUE COMPRENDE A LA SECUNDARIA GENERAL O BIEN A LA SECUNDARIA TÉCNICA CON SUS RAMAS TÉCNICAS INDUSTRIAL Y COMERCIAL; TÉCNICA AGROPECUARIA Y TÉCNICA PESQUERA.

LA OTRA SUBDIVISIÓN ES LA ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR, EN LA QUE SE EQUIPARAN LOS ESTUDIOS DE PREPARATORIA O BACHILLERATO; LOS COLEGIOS DE CIENCIAS Y HUMANIDADES; LOS QUE SE REALIZAN EN LAS VOCACIONALES; EN LOS CENTROS DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS Y LOS CENTROS DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS; ASÍ COMO LAS CARRERAS CORTAS TERMINALES, (CON REQUERIMIENTO ACADÉMICO DE ENSEÑANZA MEDIA BÁSICA).

EL TERCER CICLO, ESTÁ CONSTITUIDO POR LA ENSEÑANZA SUPERIOR, EN ESTE NIVEL SE REALIZAN LAS LICENCIATURAS.

UNA ETAPA SIGUIENTE ES LA QUE SE REFIERE A LOS GRADOS Y ESPECIALIDADES, BIEN SE TRATE DE UNA MAESTRÍA O DEL --

(2) EUSEBIO MENDOZA ÁVILAR.- OBRA CITADA, PÁGINA 27.

DOCTORADO; ESTOS ESTUDIOS SE REALIZAN EN EL ÁMBITO DE LAS ESCUELAS SUPERIORES UNIVERSITARIA O TÉCNICAS, DENTRO DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, Y ES PRECISAMENTE ÉSTA ÚLTIMA ACTIVIDAD LA QUE PRESENTA EL VÉRTICE DE LA PIRÁMIDE EDUCATIVA.

AHORA BIEN SI ANALIZAMOS LA HISTORIA DEL TRABAJO, - PODREMOS VER QUE EL HOMBRE CREÓ TODO TIPO DE ESTRUCTURAS PARA LOGRAR LA CAPACITACIÓN.

EN EL DERECHO ROMANO SE ACOSTUMBRABA ENVIAR A LOS ESCLAVOS POR UN TIEMPO DETERMINADO CON UNA PERSONA, PARA QUE ESTA LOS ADIESTRARA EN EL CONOCIMIENTO DE UN ARTE U OFICIO, - Y ESTA A SU VEZ, RECIBÍA COMO CONTRAPRESTACIÓN UNA SERIE DE SERVICIOS DE AQUELLOS QUE RECIBÍAN LA INSTRUCCIÓN.

EN LA ÉPOCA DE JUSTINIANO SE HABÍA EXTENDIDO A TAL GRADO LA COSTUMBRE; QUE SE ENCOMENDABA A UN PROFESOR LA INSTRUCCIÓN.

EN FRANCIA, DESPUÉS DE SU REVOLUCIÓN, PODEMOS DECIR QUE APARECE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y ESTE TUVO SU MAYOR AUJE DENTRO DEL RÉGIMEN CORPORATIVO, ESTE SISTEMA ERA COMO UN CAMINO OBLIGADO NO SÓLO PARA APRENDER SINO PARA ENTRAR EN LA CORPORACIÓN Y ESTO MOTIVÓ QUE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS APRENDICES FUERON OBJETO DE UNA SEVERA REGLAMEN-

TACIÓN PERDIENDO SU CARÁCTER DE OBLIGATORIO, A LA SUPRESIÓN DE LAS CORPORACIONES.

LA LEGISLACIÓN FRANCESA LO REGLAMENTÓ NUEVAMENTE - EN LA LEY DE 22 DE FEBRERO DE 1851, SUBSTITUIDA POR LA DE 22 DE MARZO DE 1928.

EN EL DERECHO ALEMÁN Y AUSTRIACO, ES DESDE EL SIGLO PASADO CUANDO SE PRETENDIÓ REUNIR A LOS ARTESANOS Y PEQUEÑOS INDUSTRIALES EN CORPORACIONES Y CÁMARAS DE COMERCIO, DÁNDOLES A ÉSTAS LA FACULTAD DE LLEVAR A CABO LA REGLAMENTACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. PUESTO QUE SE TRATABA DE PROTEGER POR UN LADO A LOS ARTESANOS Y PEQUEÑOS INDUSTRIALES CONTRA LA INDUSTRIA, Y POR EL OTRO PROMOVÍA EL APRENDIZAJE, POR SER ÉSTE UN MEDIO PROPICIO PARA SU DESARROLLO.

HASTA LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL EXISTIÓ UN SISTEMA MIXTO EN ALEMANIA, EL CUAL CONSISTÍA EN ESTABLECER ESCUELAS TÉCNICAS, PARA QUE LOS APRENDICES CONCURRIERAN A ÉSTAS EN SU TIEMPO LIBRE, CON EL OBJETO DE COMBINAR SUS CONOCIMIENTOS -- TEÓRICOS Y PRÁCTICOS.

CON EL DERECHO ESPAÑOL SE REGULÓ EL CONTRATO EN LA LEY DE 17 DE JULIO DE 1911 Y EN LAS LEYES DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1931 Y 1944 (3)

(3) MARIO DE LA CUEVA.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO I.- PÁGINA 879.- PORRÚA, S.A., MÉXICO 1964.

EN NUESTRO PAÍS, EN 1870 EL CÓDIGO CIVIL INCLUÍA UN CAPÍTULO DESTINADO AL APRENDIZAJE QUE, CON ALGUNAS MODIFICACIONES SE RECOGIÓ EN EL DE 1884. POSTERIORMENTE, EN 1919, -- DON VENUSTIANO CARRANZA ENVIÓ AL CONGRESO DE LA UNIÓN UN PROYECTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL QUE, AÚN CUANDO NUNCA FUE DISCUTIDA, SE REFERÍA, EN SU CAPÍTULO XII ,AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, SUBORDINANDO LAS FÓRMULAS TRADICIONALES DEL DERECHO CIVIL A LAS INOVACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ( 4 ) .

EN 1931 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTÓ, EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, QUE RIGIÓ HASTA 1970. PUESTO QUE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SUPRIMIÓ EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y ESTABLECIÓ, A TRAVÉS DE LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO - 132, LA OBLIGACIÓN PARATRONAL DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES.

EN ENERO DE 1971 SE CREÓ EL DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, AL QUE CORRESPONDÍA SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL.

EN 1975, EL SECRETARIO DEL TRABAJO DISPUSO QUE EL DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, PASARA A DEPENDER DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS, LA QUE EN ADELANTE SE DENOMINÓ DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS.

( 4 ) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- TOMO II.- PAG. 35.- 8A.- EPOCA. S.T.P.S.- 1979, No. 4

EN ESTA DIRECCIÓN SE EFECTUÓ UN ESTUDIO RESPECTO A LA CAPACITACIÓN OBRERA COMO RESULTADO DEL MISMO SE PROPUSO - LA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

POR ACUERDO INTERNO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y - PREVISIÓN SOCIAL, SE CONSTITUYE A PRINCIPIOS DEL AÑO DE 1976 LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CUYO OBJETIVO PRINCIPAL FUE LA REALIZACIÓN DE UNA ENCUESTA A NIVEL NACIO--  
NAL A FIN DE OBTENER INFORMACIÓN RESPECTO A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES, SUS ACTITUDES Y LA DE --  
LOS EMPLEADORES ACERCA DE ESTE ASPECTO, ASÍ COMO SOBRE LOS - RECURSOS QUE SE DESTINABAN A LA CAPACITACIÓN.

DESPUÉS, LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFE--  
SIONAL SE FUSIONÓ CON LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVIDOR PÚ--  
BLICO DEL EMPLEO; DE ESTA UNIÓN SURGIÓ LA DIRECCIÓN GENERAL DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, QUE DESAPARECIÓ EN 1978 AL CONSTRUIRSE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITA--  
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

"CON FECHA 4 DE OCTUBRE DE 1977 EL PRESIDENTE JOSÉ LÓPEZ PORTILLO PRESENTÓ ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN UNA INICIATIVA DE LEY TENDIENTE A PROMOVER EL CORRESPONDIENTE PROCESO LEGISLATIVO PARA ADICIONAR LA ---  
FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIO--  
NAL.

EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS CONTENIDA EN LA INICIATIVA SE DESTACA QUE LA MODIFICACIÓN DE LA TECNOLOGÍA ES --- CONSTANTE POR LO QUE NUESTRA ECONOMÍA, QUE CARECE DE LOS MEDIOS PARA ATENDER A ESE FENÓMENO, SUFRE LAS CONSECUENCIAS, - DADA LA BAJA PRODUCTIVIDAD QUE DE ELLO DERIVA. POR OTRA PARTE SE INVOCA QUE UNA ADECUADA FORMACIÓN PROFESIONAL LIBERA - AL TRABAJADOR DEL TEMOR Y LA ANGUSTIA QUE LE IMPONE EL RECONOCIMIENTO DE SU FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS INOVACIONES TÉCNICAS, Y DE LOS VICIOS DERIVADOS DE LOS HÁBITOS INCORRECTOS EN EL TRABAJO. ADEMÁS SE SEÑALA QUE RESULTA NECESARIO LEGISLAR SOBRE CAPACITACIÓN PARA BENEFICIAR A LOS DOS ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PRODUCCIÓN ESTABLECIENDO, AL MISMO TIEMPO, UNA GARANTÍA SOCIAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y UN BENEFICIO PARA LOS EMPRESARIOS AL PERMITIRLES OBTENER MEJORES NIVELES DE CALIDAD Y UN APROVECHAMIENTO MÁS ADECUADO DE SUS BIENES DE ACTIVO FIJO.

A PESAR DE QUE LA INICIATIVA PROPUSO LA ADICIÓN DE LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A", EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS APROBARON DEJAR COMO TEXTO - DE LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" EL DE LA INICIATIVA, INCORPORANDO LA ANTIGUA FRACCIÓN XIII COMO PÁRRAFOS CUARTO Y -- QUINTO DE LA FRACCIÓN XII. EL TEXTO DEFINITIVO FUE PROMULGADO EL 30 DE DICIEMBRE DE 1977 Y SE PUBLICÓ EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE ENERO DE 1978, PARA QUEDAR COMO SIGUE:



XIII. LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, ESTARÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO. LA LEY REGLAMENTARIA DETERMINARÁ LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS PATRONES DEBERÁN CUMPLIR CON DICHA OBLIGACIÓN.

EN EL MISMO DECRETO SE INCLUYÓ LA REFORMA DE LA FRACCIÓN XXXI DEL APARTADO "A" RELACIONADA CON LA COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES EN MATERIA LABORAL." (5)

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1978 Y EL SISTEMA QUE ESTABLECIÓ POCO DESPUÉS LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SÓLO PERMITE ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS AL OFRECER SOLUCIONES VIABLES, EFICACES Y DEMOCRÁTICAMENTE JUSTAS, SINO QUE CONSTITUYE UN SISTEMA FLEXIBLE, CAPAZ DE ADAPTARSE OPORTUNAMENTE A LOS CAMBIOS SOCIALES, QUE PERMITE Y SUSCITA LA PARTICIPACIÓN DE OBREROS Y EMPRESARIOS.

"CON FECHA 7 DE ABRIL DE 1978, Y APROVECHANDO UN PERÍODO EXTRAORDINARIO DE SESIONES CONVOCADO AL EFECTO, EL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO PRESENTÓ LA INICIATIVA DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. UNA VEZ APROBADA POR EL CONGRESO, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA LA PRO--

(5) NESTOR DE BUEN L., DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO II.- PÁG. 275.- EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO, 1981.

MULGÓ. FUE PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, DEL DÍA 28 DE ABRIL DE 1978. SU ENTRADA EN VIGOR, COMO ES COSTUMBRE CUANDO SE TRATA DE IMPORTANTES REFORMAS SOCIALES, SE PRODUJO EL 1º DE MAYO DEL MISMO AÑO." (6)

ESTAS REFORMAS ESTABLECEN UNA ESTRUCTURA VERTICAL QUE SE INICIA CON COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CONSTITUIDAS EN CADA EMPRESA Y CONCLUYE, EN EL ÚLTIMO NIVEL, EN UN ÓRGANO DESCONCENTRADO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, (UCECA) QUE QUEDÓ ESTABLECIDA DESDE JULIO DE 1978.

LAS FUNCIONES QUE NUESTRA LEGISLACIÓN LE ATRIBUYE A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE CONCENTRAN EN EL MANEJO DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ESTÁ DESTINADO A PROMOVER LA GENERACIÓN DE EMPLEOS, A PROMOVER Y SUPERVISAR LA COLOCACIÓN DE TRABAJADORES; A ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE TODOS LOS TRABAJADORES Y A FORMAR REGISTROS ESPECIALES.

AUXILIAN A UCECA EN ESTAS TAREAS UN CONSEJO CONSULTIVO NACIONAL Y CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES, ASÍ COMO COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR RAMAS

(6) NESTOR DE BUEN L., OBRA CITADA, PÁG. 276

INDUSTRIALES O RENGLONES DE ACTIVIDAD. ÉSTOS ÚLTIMOS PROPONDRÁN SISTEMAS DE CAPACITACIÓN DETERMINARÁN LOS REQUERIMIENTOS EN LA MATERIA; EVALUARÁN SUS EFECTOS EN EL PROCESO PRODUCTIVO Y SOLICITARÁN EL REGISTRO DE LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES.

CONFORME A ESTE PROCESO EVOLUTIVO, PODEMOS DECIR QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ES UNA GARANTÍA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y UN BENEFICIO PARA LOS EMPRESARIOS.

ES DECIR, SI EL PAÍS NECESITA MAYOR PRODUCTIVIDAD, MANO DE OBRA CALIFICADA Y EN GENERAL UN BIENESTAR SOCIAL, POLÍTICO Y ECONÓMICO CON LA FINALIDAD DE ASPIRAR A UN DESARROLLO INTEGRAL COMO NACIÓN, ES IMPERATIVO QUE ESTRATEGIAS COMO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SEAN VERDADEROS FACTORES QUE PROVOQUEN EL CAMBIO EN LOS INDIVIDUOS.

SIENDO UNO DE LOS FACTORES LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON FACTORES PARA QUE ESTE SE REALICE. AL MEJORAR LOS NIVELES DE CALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA, ES INCUESTIONABLE QUE, AÚN AL HABERSE CONVERTIDO EN UNA OBLIGACIÓN PARA EL PATRÓN, ÉSTE RESULTA BENEFICIADO AL MEJORARSE LOS NIVELES DE CALIDAD Y APROVECHAMIENTO DE SUS RECURSOS.

**C A P I T U L O   S E G U N D O**

**MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION**

- A) LA CONSTITUCIÓN DE 1857**
- B) LA CONSTITUCIÓN DE 1917**
- C) ANTECEDENTES Y REFORMAS DEL ARTÍCULO 123**
- D) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**
- E) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y SUS REFORMAS**
- F) LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**
- G) REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**
- H) REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

a) LA CONSTITUCION DE 1857.- CONSIDERAMOS CONVENIENTE QUE PARA REALIZAR ESTE ESTUDIO, DEBEMOS HACER ALUSIÓN A LA CONSTITUCIÓN LIBERAL DE 1857, PUESTO QUE ESTA DEMUESTRA QUE LA TIRANÍA SÓLO TIENE VIGENCIA MIENTRAS EL PUEBLO LA TOLE RE. ASÍ EN EL PLAN DE AYUTLA SE EXPRESABAN ESTAS PALABRAS: - "QUE LOS MEXICANOS, TAN CELOSOS DE SU LIBERTAD SE HALLAN EN PELIGRO INMINENTE DE SER SUBYUGADOS POR LA FUERZA DE UN PODER ABSOLUTO, EJERCIDO POR EL HOMBRE A QUIEN TAN GENEROSA COMO DE PLORABLEMENTE CONFIARON LOS DESTINOS DE LA PATRIA,..." "QUE LA NACIÓN NO PUEDE CONTINUAR POR MÁS TIEMPO SIN CONSTITUIRSE DE UN MODO ESTABLE Y DURADERO, NI DEPENDIENDO SU EXISTENCIA POLÍTICA DE LA VOLUNTAD CAPRICHOSA DE UN SOLO HOMBRE". "QUE LAS INSTITUCIONES REPUBLICANAS SON LAS ÚNICAS QUE CONVIENEN AL PAÍS, CON EXCLUSIÓN ABSOLUTA DE CUALQUIER OTRO SISTEMA DE GOBIERNO". (1) .

EL 16 DE OCTUBRE DE 1855, FUE EXPEDIDA LA CONVOCATORIA PARA FORMARSE EL CONGRESO CONSTITUYENTE, DE CONFORMIDAD CON EL PLAN DE AYUTLA, LA CONVOCATORIA UTILIZADA FUE LA DE 10 DE DICIEMBRE DE 41, QUE FAVORECIÓ EN LAS ELECCIONES A LA MAYORÍA LIBERAL DEL CONGRESO DE 42, Y SE PROGRAMÓ LA REUNIÓN DEL CONGRESO DE DOLORES HIDALGO EL 14 DE FEBRERO DE 1856, MODIFICADA LA CONVOCATORIA POR DECRETO DE COMONFORT; ESTA MODIFICA-

(1) FELIPE TENA RAMÍREZ.- LEYES FUNDAMENTALES DE MÉXICO -- 1808-1392.- EDITORIAL PORRÚA, S.A. .- MÉXICO 1932.- PÁGS. 492 Y 493.

CIÓN PRINCIPALMENTE CONSISTIÓ EN LO RELATIVO A LA SEDE DEL CONGRESO, Y ÉSTE SE REUNIÓ EN LA CIUDAD DE MÉXICO EL 17 DE FEBRERO DE 1856 Y AL DÍA SIGUIENTE SE LLEVÓ A CABO LA APERTURA SOLEMNE DE SUS SESIONES, SIENDO SU FINALIDAD DAR A MÉXICO UNA NUEVA CONSTITUCIÓN.

AL ABORDAR EL PROBLEMA SOCIAL, LA ASAMBLEA ADOPTÓ UNA ACTITUD CARACTERÍSTICA DE LA ÉPOCA, PONCIANO ARRIAGA TRATÓ DE QUE EL PROYECTO SE ENFRENTARA A LOS ABUSOS DE LOS PROPIETARIOS.

EL DIPUTADO IGNACIO RAMÍREZ TAMBIÉN SE REFIRIÓ AL PROBLEMA SOCIAL, PREVIENDO LOS PROBLEMAS QUE AFRONTABA LA CLASE TRABAJADORA.

"EL 8 DE AGOSTO, EN QUE FUE DISCUTIDO ESTE ARTÍCULO, EL CONSTITUCIONALISTA DIPUTADO IGNACIO L. VALLARTA LEYÓ UN DISCURSO, EN EL QUE DESPUÉS DE DESCRIBIR LA DEPLORABLE SITUACIÓN SOCIAL, QUE PREVALECIÓ, EXPUSO QUE EL CONSTITUYENTE NADA PODÍA HACER PARA REMEDIARLA, EN PRIMER LUGAR POR EL PRINCIPIO DE DEJAR HACER, DEJAR PASAR, EN SEGUNDO LUGAR POR NO CORRESPONDER ESTAS CUESTIONES A LA CONSTITUCIÓN, SINO A LAS LEYES SECUNDARIAS". (2).

PODRÍAMOS DECIR QUE LA CONSTITUCIÓN DE 1857 DEFINIÓ Y PRECISÓ LO RELATIVO A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES; A LA ORGANIZACIÓN POLÍTICA, ADOPTANDO EL SISTEMA REPUBLICANO, REPRESENTATIVO Y POPULAR, Y EL ESTABLECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN LAICA.

B) LA CONSTITUCION DE 1917.- SIN DEJAR DE SER NORMA FUNDAMENTAL, ES ESENCIAL, INTERPRETAR DEBIDAMENTE NUESTRA REALIDAD QUE ES DISTINTA A LA DE OTRAS NACIONES Y SIENTA LAS BASES PARA LA TRANSFORMACIÓN ACELERADA DEL PAÍS. EN OTRAS PALABRAS, ADEMÁS DE TENER EL CARÁCTER DE LEY BÁSICA, ES UN INSTRUMENTO EFICAZ PARA EL DESARROLLO, PUESTO QUE CONFIGURA LA ESTRUCTURA ESTATAL CAPAZ DE LLEVARLA A CABO.

EL CONSTITUYENTE DE 1917 TUVO CONCIENCIA DE QUE SU OBRA NO PODRÍA ESTAR COMPLETA SIN ATENDER A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL QUE ENTRAÑABAN LAS DEPLORABLES CONDICIONES DE NUESTROS TRABAJADORES, Y ES ASÍ COMO EN EL ARTÍCULO 123 TOMA FORMA DE ESA CONCIENCIA OTORGÁNDOLES LAS MÁS AMPLIAS GARANTÍAS Y DERECHOS EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES. NUESTRA LEGISLACIÓN EN ESTA MATERIA OBRERA ES, SIN DUDA ALGUNA, UNA DE LAS MÁS AVANZADAS DEL MUNDO Y ES MOTIVO DE ORGULLO DE LA NACIÓN MEXICANA.

EL ARTÍCULO 3º TIENE DE ESTA MANERA, UN CONTENIDO QUE IMPRIME A LA CAPACITACIÓN DE LOS MEXICANOS UN SELLO ESENCIALMENTE HUMANISTA Y POR LO MISMO, SUS PROYECCIONES ADQUIEREN EL RANGO DE UNIVERSALIDAD, EN EL QUE SE EQUILIBRA EL APRIORISMO PARA LLEGAR AL CONOCIMIENTO VERDADERO.

c).- ANTECEDENTES Y REFORMAS DEL ARTICULO 123.- EN LA SOBERANA CONVENCION DE AGUASCALIENTES A LA QUE ASISTIERON REPRESENTANTES PRINCIPALMENTE VILLISTAS, ZAPATISTAS Y ALGUNOS OTROS EN 1914. DE ALLI RESULTA DESIGNADO PRESIDENTE DE LA REPUBLICA EL GENERAL EULALIO GUTIERREZ.

DON VENUSTIANO CARRANZA DESCONOCE LOS ACUERDOS DE LA REUNION. Y EN VERACRUZ DECIDE IMPONERLE MAYOR CONTENIDO SOCIAL A SU CAUSA Y REFORMA EL PLAN DE GUADALUPE EL 12 DE DICIEMBRE DE 1914. DICE ENTRE OTRAS COSAS, QUE "SUBSISTE EL PLAN DE GUADALUPE DE 26 DE MARZO DE 1913", PERO QUE "EL PRIMER JEFE DE LA REVOLUCION, ENCARGADO DEL PODER EJECUTIVO DE LA NACION, EXPEDIRA Y PONDRÁ EN VIGOR LEYES PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO DEL MINERO Y EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS..."

POCOS DIAS DESPUES, CON LA AYUDA DEL LICENCIADO LUIS CABRERA, PROMULGA LA LEY AGRARIA DEL 6 DE ENERO DE 1915, Y MONOPOLIZA, PRACTICAMENTE TODAS LAS BANDERAS IDEOLOGICAS DE LAS DEMAS FACIONES REVOLUCIONARIAS; SE PERFILA HACIA LA CONSOLIDACION DE SU GOBIERNO Y A LA CREACION DE ESE MONUMENTO JURIDICO-SOCIAL QUE SE DENOMINA CONSTITUCION DE 1917.

TODAVIA EN VERACRUZ Y YA CUANDO EL TRIUNFO DE LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA ERA MANIFIESTO, DON VENUSTIANO CARRANZA PIENSA QUE HA LLEGADO EL MOMENTO DE DOTAR A LA NACION DE NORMAS SOCIALES TODAVIA MAS DINAMICAS QUE LAS DICTADAS AÑOS ANTERIORES. SUS IDEAS NO HABIAN SIDO, NI TAMPOCO LO ERAN TODAVIA TAN PRECISAS Y REVOLUCIONARIAS EN ALGUNOS ASPECTOS COMO EN ESE MOMENTO SE REQUERIA. PERO ESTABA ANTE LA POSIBILIDAD DE DAR AL PAIS LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICO-SOCIAL.



Y BIEN DICEN LOS ENTERADOS QUE LOS GOBERNANTES VALEN EN GRAN PARTE POR LA CALIDAD DE SUS COLABORADORES; YA EL LICENCIADO LUIS CABRERA HABÍA RESUMIDO TODAS SUS IDEAS AGRARIAS EN LA LEY DEL 6 DE ENERO DE 1915 Y AHORA IBA A SER EL INGENIERO FÉLIX F. PALAVICINI, SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y BELLAS ARTES EN ESOS MOMENTOS, QUIEN DIERA A DON VENUSTIANO CARRANZA - LA BRILLANTÍSIMA E HISTÓRICA IDEA DE CONVOCAR A UN CONGRESO CONSTITUYENTE PARA QUE EMITIERA UNA NUEVA LEY SUPREMA EN VIRTUD QUE LA DE 1857 YA NO SATISFACÍA LAS NECESIDADES DE LA NACIÓN.

EL VARÓN DE CUATRO CIÉNEGAS, EL 1º DE DICIEMBRE DE 1916, EN LA SESIÓN INAUGURAL DEL CONGRESO CONSTITUYENTE PRONUNCIÓ UN IMPORTANTE DISCURSO Y ENTREGÓ EL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN CONTENIENDO LAS REFORMAS QUE CONSIDERABA PERTINENTE SE HICIERAN.

EN EL DICTAMEN EMITIDO POR LA COMISIÓN SOBRE EL ARTÍCULO 5º CONTENIENDO TRES GARANTÍAS SOCIALES SOBRESALIENTES: LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL PARA MUJERES Y NIÑOS Y EL DESCANSO HEBDOMADARIO "SE ORIGINÓ LA GESTACIÓN - DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO". (3)

PERO LAS COSAS NO PODRÍAN QUEDAR ASÍ; EL CONGRESO - CONSTITUYENTE LLEVABA IMPLÍCITO UN DESTINO HISTÓRICO MÁS BRILLANTE. MUCHOS DIPUTADOS NO ESTUVIERON DE ACUERDO CON - LA ESTRECHEZ DE ESAS REFORMAS Y SE INICIÓ EL DEBATE QUE

(3.) ALBERTO TRUEBA URBINA.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO 1970.- PÁG. 36 Y SGTS.

HABÍA DE TRANSFORMAR RADICALMENTE EL VIEJO SISTEMA POLÍTICO CONSTITUCIONAL, AL CREARSE TODO UN CAPÍTULO SOBRE EL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL; ALGO INUSITADO EN TODOS LOS CÓDIGOS SUPREMOS DEL MUNDO HASTA ESE MOMENTO.

DURANTE LOS DEBATES QUE FRAGUARON EL ARTÍCULO 123 - SE APRECIAN Matices, PERO AL FINAL SE IMPUSIERON LOS REFORMADORES RADICALES COMO LO RECONOCE FRANCISCO J. MÚJICA, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES.

EL GENERAL HERIBERTO JARA MANIFESTÓ QUE " LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS NO ES SENCILLAMENTE UN ADITAMENTO -- PARA SIGNIFICAR QUE ES BUENO QUE SÓLO SE TRABAJE ESE NÚMERO DE HORAS, ES PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD DE LOS INDIVIDUOS, ES PRECISAMENTE PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD DE LA VIDA, ES PARA GARANTIZAR SUS ENERGÍAS, PORQUE HASTA AHORA LOS OBREROS MEXICANOS NO HAN SIDO MÁS QUE CARNE DE EXPLOTACIÓN". --

( 4 )

"DE ALLÍ RESULTA QUE DÍA A DÍA NUESTRA RAZA, EN LUGAR DE MEJORARSE, EN LUGAR DE VIGORIZARSE, TIENDE A LA DECADENCIA. SEÑORES, SI USTEDES HAN PRESENCIADO ALGUNA VEZ

( 4 ) DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-17.- EDITADO POR LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN.- México 1960.- TOMO I PÁG. 977.

CÓMO SALE AQUELLA GLEBA MACILENTA, TRISTE, PÁLIDA, DÉBIL, - AGOTADA POR EL TRABAJO, ENTONCES YO ESTOY SEGURO QUE NO HABRÍA UN VOTO EN CONTRA DE LA JORNADA MÁXIMA QUE PROPONEMOS". (5).

TRAS HABER HECHO USO DE LA PALABRA ALGUNOS --- OTROS CONSTITUYENTES, ENTRE LOS QUE FIGURARON EL OBRERO HÉCTOR VICTORIA Y FROYLÁN MANJARREZ QUIEN ILUMINA LA ASAMBLEA - AL PROPONER LA CREACIÓN DE UN CAPÍTULO ESPECIAL PARA EL TRABAJO.

MANJARREZ DIJO QUE ÉL NO PENSABA COMO EL LICENCIADO LIZARDI, RESPECTO A QUE LA MAYORÍA DE LAS CONQUISTAS - LABORALES PROPUESTAS DEBÍAN REGULARSE DESPUÉS POR LEYES REGLAMENTARIAS; "NO SEÑORES, ¿QUIÉN NOS GARANTIZARÁ QUE EL NUEVO CONGRESO HABRÁ DE ESTAR INTEGRADO POR REVOLUCIONARIOS? - ¿QUIÉN GARANTIZARÁ QUE EN EL NUEVO CONGRESO, POR LA EVOLUCIÓN NATURAL, EL GOBIERNO, COMO DIJO EL GENERAL JARA, TIENDA AL CONSERVATISMO? ¿QUIÉN NOS GARANTIZA, DIGO, QUE ESTE CONGRESO GENERAL HA EXPEDIR Y HA DE OBRAR DE ACUERDO CON NUESTRAS IDEAS?". (6).

(5) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PÁG. 977.

(6) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PÁG. 986.

"SEÑORES DIPUTADOS--CONTINÚA EL CONSTITUYENTE MANJARREZ--, PORQUE SON MUCHOS LOS PUNTOS QUE TIENEN QUE TRATARSE EN LA CUESTIÓN OBRERA, NO QUEREMOS QUE TODO ESTÉ EN EL ARTÍCULO 5º, ES IMPOSIBLE, ESTO LO TENEMOS QUE HACER MÁS EXPLÍCITO EN EL TEXTO DE LA CONSTITUCIÓN Y YA LES DIGO A USTEDES, SI ES PRECISO PEDIRLE A LA COMISIÓN QUE NOS PRESENTE UN PROYECTO EN QUE SE CONTENGA TODO UN TÍTULO, TODA UNA PARTE DE LA CONSTITUCIÓN, YO ESTARÉ CON USTEDES, PORQUE CON ELLO - HABREMOS CUMPLIDO NUESTRA MISIÓN REVOLUCIONARIA". (7).

ALFONSO CRAVIOTO, SE UNE A LA PROPUESTA DE MANJARREZ Y DICE QUE INSINÚA LA CONVENIENCIA DE QUE LA COMISIÓN RETIRE, PARA SU PERFECCIÓN, EL DICTAMEN SOBRE EL ARTÍCULO 5º, Y LA ASAMBLEA LO APRUEBA A FIN DE QUE SE ELABORE EL PROYECTO SOBRE EL TÍTULO REFERENTE EXCLUSIVAMENTE SOBRE TRABAJO CON - TODA AMPLITUD Y TRANQUILIDAD.

CRAVIOTO ASEGURA QUE ESE "ARTÍCULO ESPECIAL SERÍA EL MÁS GLORIOSO DE TODOS NUESTROS TRABAJOS AQUÍ, PUES, - ASÍ COMO FRANCIA, DESPUÉS DE SU REVOLUCIÓN, HA TENIDO EL ALTO HONOR DE CONSAGRAR EN LA PRIMERA DE SUS CARTAS MAGNAS LOS INMORTALES DERECHOS DEL HOMBRE, ASÍ LA REVOLUCIÓN MEXICANA -- TENDRÁ EL ORGULLO LEGÍTIMO DE MOSTRAR AL MUNDO QUE ES LA PRIMERA EN CONSIGNAR EN UNA CONSTITUCIÓN LOS SAGRADOS DERECHOS DE LOS OBREROS". (8)

"JOSÉ NATIVIDAD MACÍAS, QUIÉN DESDE LOS TIEMPOS MADERISTAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS HABÍA HECHO PROFESIÓN DE FÉ SOCIALISTA, PRONUNCIA UN ENCENDIDO DISCURSO EXPO-

(7) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PÁG. 986.

(8) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PÁG. 1028

NIENDO LA TEORÍA MARXISTA DEL SALARIO JUSTO Y ABOGÓ TAMBIÉN POR UNA REGLAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO LO MÁS AMPLIA POSIBLE; LUEGO FUE ENCARGADO DE LA REDACCIÓN DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL NUEVO TÍTULO DE LA CONSTITUCIÓN, SEGÚN EXPRESA EL INGENIERO PASTRO ROUAIX'. (9).

EL GENERAL FRANCISCO J. MÚGICA, POR SU PARTE, - SE CONGRATULA EN VIRTUD QUE HABÍAN TRIUNFADO LOS RADICALES Y PIDE SE INSCRIBA ESA FECHA COMO MEMORABLE EN LOS ANALES DE ESTE CONGRESO, "PORQUE EL ATREVIMIENTO, EL VALOR CIVIL DE -- LOS RADICALES DE LOS LLAMADOS "JACOBINOS", HA VENIDO ESA DECLARACIÓN SOLEMNE Y GLORIOSA DE QUE EL PRIMER JEFE DEL EJÉRCITO CONSTITUCIONALISTA ES TAN RADICAL Y ES TAN "JACOBINO" - COMO NOSOTROS QUE PENSAMOS Y SENTIMOS LAS LIBERTADES PÚBLICAS Y EL BIEN GENERAL DEL PAÍS", (10).

DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS ENTRESACAMOS EL - PÁRRAFO MEDULAR DE LAS IDEAS CENTRALES DEL CONSTITUYENTE EN MATERIA SOCIAL:

"RECONOCER, PUES, EL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE EL QUE DA Y EL QUE RECIBE EL TRABAJO, ES UNA NECESIDAD DE LA JUSTICIA Y SE IMPONE NO EL ASEGURAMIENTO DE LAS CONDICIONES HUMANAS DEL TRABAJO, COMO LAS DE SALUBRIDAD DE LOCALES, PRESERVACIÓN MORAL, DESCANSO HEBDOMADARIO, SALARIO JUSTO Y GARANTÍA PARA LOS RIESGOS QUE AMENAZAN AL OBRERO EN EL EJERCICIO DE SU EMPLEO". (11).

Y ES ASÍ COMO NACE EL CAPÍTULO DEL TRABAJO Y -- PREVISIÓN SOCIAL CON EL ARTÍCULO 123 COMO ÚNICO EN ESTE TÍTULO.

- (9) PASTRO ROUAIX.- GÉNESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.- EDITADO POR LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN.- 2A. EDICIÓN.- MÉXICO 1959.- PAG. 104.
- (10) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PAG. 1044
- (11) DIARIO DE LOS DEBATES.- OB. CIT., .- PAG. 1053

**SEXTO.**

SU PROTECCIÓN NO SOLAMENTE ABARCA EL TRABAJO - ECONÓMICO COMO LOS CONSTITUYENTES LO HICIERON NOTAR EN SUS - INTERVENCIONES DESDE LA TRIBUNA, SINO TAMBIÉN PROTEGE A TODOS LOS DEMÁS TRABAJADORES QUE PRESTAN UN SERVICIO.

EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123, UNO DE LOS PILARES MÁS FUERTES Y SECULARES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SE ENCONTRABA REDACTADO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

**ARTICULO 123.-** EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS DEBERÁN EXPEDIR LEYES SOBRE EL - TRABAJO, FUNDADAS EN LAS NECESIDADES DE CADA REGIÓN, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, LAS CUALES REGIRÁN EL TRABAJO DE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMÉSTICOS Y ARTESANOS, Y DE UNA MANERA GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO:

I.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA SERÁ DE OCHO HORAS;

II.- LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERÁ DE SIETE HORAS. QUEDAN PROHIBIDAS LAS LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS PARA LAS MUJERES EN GENERAL Y PARA LOS JÓVENES MENORES DE DIECISÉIS AÑOS. QUEDA TAMBIÉN PROHIBIDO A UNA Y --- OTROS EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL; Y EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES NO PODRÁN TRABAJAR DESPUÉS DE LAS DIEZ DE LA NOCHE.

III.- LOS JÓVENES MAYORES DE DOCE AÑOS Y MENORES DE DIEZ Y SEIS, TENDRÁN COMO JORNADA MÁXIMA LA DE SEIS HORAS. - EL TRABAJO DE LOS NIÑOS MENORES DE DOCE AÑOS NO PODRÁ SER OBJETO DE CONTRATO.

IV.- POR CADA SEIS DÍAS DE TRABAJO DEBERÁ DISFRUTAR EL OPERARIO DE UN DÍA DE DESCANSO, CUANDO MENOS.

V.- LAS MUJERES, DURANTE LOS TRES MESES ANTERIORES AL PARTO, NO DESEMPEÑARÁN TRABAJOS FÍSICOS QUE EXIJAN ESFUERZO MATERIAL CONSIDERABLE. EN EL MES SIGUIENTE AL PARTO DISFRUTARÁN FORZOSAMENTE DE DESCANSO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO ÍNTEGRO Y CONSERVAR SU EMPLEO Y LOS DERECHOS QUE HUBIEREN ADQUIRIDO POR SU CONTRATO. EN EL PERÍODO DE LA LACTANCIA TENDRÁN DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA AMAMANTAR A SUS HIJOS;

VI.- EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBERÁ DISFRUTAR EL TRABAJADOR SERÁ EL QUE SE CONSIDERE SUFICIENTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN, PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS, CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA. EN TODA EMPRESA AGRÍCOLA, COMERCIAL FABRIL O MINERA, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES, - QUE SERÁ REGULADA COMO INDICA LA FRACCIÓN IX;

VII.- PARA TRABAJO IGUAL, DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD;

VIII.- EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO;

IX.- LA FIJACIÓN DE TIPO DE SALARIO MÍNIMO Y DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN VI, HARÁ POR COMISIONES ESPECIALES QUE SE FORMARÁN EN CADA MUNICIPIO, SUBORDINADAS A LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACIÓN, QUE SE ESTABLECERÁ EN CADA ESTADO.

X.- EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA.

XI.- CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS DEBAN AUMENTARSE LAS HORAS DE JORNADA, SE ABONARÁ COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE, UN CIENTO MÁS DE LO FIJADO PARA LAS HORAS NORMALES. EN NINGÚN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRÁ EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS, NI TRES VECES CONSECUTIVAS. LOS HOMBRES MENORES DE DIEZ Y SEIS AÑOS Y LAS MUJERES DE CUALQUIERA EDAD, NO SERÁN ADMITIDOS EN ESTA CLASE DE TRABAJOS;



**XII.- EN TODA NEGOCIACIÓN AGRÍCOLA, INDUSTRIAL, MINERA O CUALQUIERA OTRA CLASE DE TRABAJO, LOS PATRONES ESTARÁN OBLIGADOS A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS, POR LAS QUE PODRÁN COBRAR RENTAS QUE NO EXCEDERÁN DEL CIENTO MENSUAL DEL VALOR CATASTRAL DE LAS FINCAS. IGUALMENTE DEBERÁN ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERÍAS Y DEMÁS SERVICIOS NECESARIOS A LA COMUNIDAD. SI LAS NEGOCIACIONES ESTUVIEREN SITUADAS DENTRO DE LAS POBLACIONES, Y OCUPAREN UN NÚMERO DE TRABAJADORES MAYOR DE CIENTO, TENDRÁN LA PRIMERA DE LAS OBLIGACIONES MENCIONADAS.**

**XIII.- ADEMÁS, EN ESTOS MISMOS CENTROS DE TRABAJO, CUANDO SU POBLACIÓN EXCEDA DE DOSCIENTOS HABITANTES, DEBERÁ RESERVARSE UN ESPACIO DE TERRENO QUE NO SERÁ MENOR DE CINCO MIL METROS CUADRADOS, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MERCADOS PÚBLICOS, INSTALACIÓN DE EDIFICIOS DESTINADOS A LOS SERVICIOS MUNICIPALES Y CENTROS RECREATIVOS. QUEDA PROHIBIDO EN TODO CENTRO DE TRABAJO EL ESTABLECIMIENTO DE EXPENDIOS DE BEBIDAS EMBRIAGANTES Y DE CASAS DE JUEGO DE AZAR.**

**XIV.- LOS EMPRESARIOS SERÁN RESPONSABLES DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES, SUFRIDAS CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESIÓN O TRABAJO QUE EJECUTEN; POR LO TANTO, LOS PATRONOS DEBERÁN PAGAR LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE, SEGÚN QUE HAYA -**

TRAIDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O SIMPLEMENTE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, DE ACUERDO CON LO QUE - LAS LEYES DETERMINEN. ÉSTA RESPONSABILIDAD SUBSISTIRÁ AÚN EN EL CASO DE QUE EL PATRONO CONTRATE EL TRABAJO POR UN IN--TERMEDIARIO.

XV.- EL PATRÓN ESTARÁ OBLIGADO A OBSERVAR EN LA INS--TALACIÓN DE SUS ESTABLECIMIENTOS, LOS PRECEPTOS LEGALES SO--BRE HIGIENE Y SALUBRIDAD Y ADOPTAR LAS MEDIDAS ADECUADAS PA--RA PREVENIR ACCIDENTES EN EL USO DE LAS MÁQUINAS, INSTRUMEN--TOS Y MATERIALES DE TRABAJO, ASÍ COMO ORGANIZAR DE TAL MANE--RA ÉSTE, QUE RESULTE PARA LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJA--DORES LA MAYOR GARANTÍA COMPATIBLE CON LA NATURALEZA DE LA - NEGOCIACIÓN, BAJO LAS PENAS QUE AL EFECTO ESTABLEZCAN LAS LE--YES;

XVI.- TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRÁN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTE--RESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC.;

XVII.- LAS LEYES RECONOCERÁN COMO UN DERECHO DE LOS - OBREROS Y DE LOS PATRONOS, LAS HUELGAS Y LOS PAROS;

XVIII.- LAS HUELGAS SERÁN LÍCITAS CUANDO TENGAN POR OB--JETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS

DEL CAPITAL. EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS SERÁ OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DAR AVISO, CON DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN, A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO. LAS HUELGAS SERÁN CONSIDERADAS COMO ILÍCITAS CUANDO ÚNICAMENTE LA MAYORÍA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIEREN ACTOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDADES, O, EN CASO DE GUERRA, CUANDO AQUÉLLOS PERTENZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS O SERVICIOS QUE DEPENDEN DEL GOBIERNO. LOS OBREROS DE LOS ESTABLECIMIENTOS FABRILES MILITARES DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, NO ESTARÁN COMPRENDIDOS EN LAS DISPOSICIONES DE ESTA FRACCIÓN, POR SER ASIMILADOS AL EJÉRCITO NACIONAL.

XIX.- LOS PAROS SERÁN LÍCITOS ÚNICAMENTE CUANDO EL EXCESO DE PRODUCCIÓN HAGA NECESARIO SUSPENDER EL TRABAJO PARA MANTENER LOS PRECIOS EN UN LÍMITE COSTEABLE, PREVIA APROBACIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

XX.- LAS DIFERENCIAS O LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARÁN A LA DECISIÓN DE UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, FORMADA POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONES, Y UNO DEL GOBIERNO.

XXI.- SI EL PATRONO SE NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUN-

TA, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARÁ - OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, ADEMÁS DE LA RESPONSABILIDAD QUE LE RESULTE DEL CONFLICTO. SI LA NEGATIVA FUERE DE LOS TRABAJADORES, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO;

XXII.- EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA - JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACIÓN O SINDICATO O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LÍCITA, ESTARÁ --- OBLIGADO, A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE TRABAJO. --- IGUALMENTE TENDRÁ ESTA OBLIGACIÓN CUANDO EL OBRERO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIDAD DE PARTE DEL PATRONO O -- POR RECIBIR DE ÉL MALOS TRATAMIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CÓNYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. ÉL PATRONO - NO PODRÁ EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD, CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE ---- OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE ÉL;

XXIII.- LOS CRÉDITOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR - SALARIO O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO O POR INDEMNIZACIONES TENDRÁN PREFERENCIA SOBRE CUALQUIERA OTROS EN LOS - CASOS DE CONCURSO O QUIEBRA;

XXIV.- DE LAS DEUDAS CONTRAÍDAS POR LOS TRABAJADORES A FAVOR DE SUS PATRONOS, DE SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DE--

PENDIENTES, SÓLO SERÁ RESPONSABLE EL MISMO TRABAJADOR, Y EN NINGÚN CASO Y POR NINGÚN MOTIVO SE PODRÁ EXIGIR A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, NI SERÁN EXIGIBLES DICHAS DEUDAS POR LA CANTIDAD EXCEDENTE DEL SUELDO DEL TRABAJADOR EN UN MES.

**XXV.-** EL SERVICIO PARA LA COLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES, SERÁ GRATUITO PARA ÉSTOS, YA SE EFECTÚE POR OFICINAS MUNICIPALES, BOLSAS DEL TRABAJO O POR CUALQUIERA OTRA SITUACIÓN OFICIAL O PARTICULAR.

**XXVI.-** TODO CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE UN MEXICANO Y UN EMPRESARIO EXTRANJERO, DEBERÁ SER LEGALIZADO POR LA AUTORIDAD MUNICIPAL COMPETENTE Y VISADO POR EL CÓNSUL DE LA NACIÓN A DONDE EL TRABAJADOR TENGA QUE IR, EN EL CONCEPTO DE QUE ADEMÁS DE LAS CLÁUSULAS ORDINARIAS, SE ESPECIFICARÁ CLARAMENTE QUE LOS GASTOS DE REPATRIACIÓN QUEDAN A CARGO DEL EMPRESARIO CONTRATANTE.

**XXVII.-** SERÁN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO:

a).- LAS QUE ESTIPULEN UNA JORNADA INHUMANA POR LO NOTORIAMENTE EXCESIVA, DADA LA ÍNDOLE DEL TRABAJO.

b).- LAS QUE FIJEN UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR A JUICIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE.

c).- LAS QUE ESTIPULEN UN PLAZO MAYOR DE UNA SEMANA PARA LA PERCEPCIÓN DEL JORNAL.

d).- LAS QUE SEÑALEN UN LUGAR DE RECREO, FONDA, CAFÉ, TABERNA, CANTINA O TIENDA PARA EFECTUAR EL PAGO DEL SALARIO CUANDO NO SE TRATE DE EMPLEADOS EN ESOS ESTABLECIMIENTOS.

e).- LAS QUE ENTRAÑEN OBLIGACIÓN DIRECTA O INDIRECTA DE ADQUIRIR LOS ARTÍCULOS DE CONSUMO EN TIENDAS O LUGARES DETERMINADOS.

**F) LAS QUE PERMITAN RETENER EL SALARIO EN CONCEPTO DE MULTA.**

**G) LAS QUE CONSTITUYAN RENUNCIA HECHA POR EL OBRERO DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE TENGA DERECHO POR ACCIDENTE DEL TRABAJO, Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, PERJUICIOS OCASIONADOS POR EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO O DESPEDIRSE DE LA OBRA.**

**H) TODAS LAS DEMÁS ESTIPULACIONES QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE ALGÚN DERECHO CONSAGRADO A FAVOR DEL OBRERO EN LAS LEYES DE PROTECCIÓN Y AUXILIO A LOS TRABAJADORES.**

**XXVIII.- LAS LEYES DETERMINARÁN LOS BIENES QUE CONSTITUYAN LOS BIENES DE LA FAMILIA, BIENES QUE SERÁN INALIENABLES -- NO PODRÁN SUJETARSE A GRAVÁMENES REALES NI EMBARGO Y SERÁN --- TRANSMISIBLES A TÍTULO DE HERENCIA CON SIMPLIFICACIÓN DE LAS FORMALIDADES DE LOS JUICIOS SUCESORIOS;**

**XXIX.- SE CONSIDERAN DE UTILIDAD SOCIAL: EL ESTABLECIMIENTO DE CAJAS DE SEGUROS POPULARES, DE INVALIDEZ, DE VIDA, - DE CESACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJO, POR LO CUAL, TANTO EL GOBIERNO FEDERAL COMO EL DE CADA ESTADO, DEBERÁN FOMENTAR LA ORGANIZACIÓN DE INSTITUCIONES DE ESTA ÍNDOLE, PARA INFUNDIR E INCULCAR LA PREVISIÓN POPULAR;**

**XXX.- ASIMISMO, SERÁN CONSIDERADAS DE UTILIDAD SOCIAL LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CASAS BARATAS E HIGIÉNICAS, DESTINADAS A SER ADQUIRIDAS EN PROPIEDAD POR LOS TRABAJADORES, EN PLAZOS DETERMINADOS.**

## **T R A N S I T O R I O S :**

**ARTICULO 11.- ENTRE TANTO EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LOS DE LOS ESTADOS LEGISLAN SOBRE LOS PROBLEMAS AGRARIO Y -- OBRERO, LAS BASES ESTABLECIDAS POR ESTA CONSTITUCIÓN PARA DICHAS LEYES, SE PONDRÁN EN VIGOR PARA TODA LA REPÚBLICA.**

PROCURAREMOS HACER UN RÁPIDO ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS TEXTOS ORIGINA--  
LES DE LAS FRACCIONES XII Y XIII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE NUESTRA -  
CONSTITUCIÓN, Y SUS SUBSIGUIENTES REFORMAS.

**ORIGINAL**

**REFORMAS**

**TEXTO VIGENTE**

XII.- EN TODA NEGOCIA-  
CIÓN AGRÍCOLA, IN-  
DUSTRIAL, MINERA O --  
CUALQUIER OTRA CLASE  
DE TRABAJO, LOS PATRO-  
NOS ESTARÁN OBLIGADOS  
A PROPORCIONAR A LOS  
TRABAJADORES, HABITA-  
CIONES CÓMODAS E HI-  
GIÉNICAS, POR LAS QUE  
PODRÁN COBRAR RENTAS  
QUE NO EXCEDERÁN DEL  
MEDIO POR CIENTO MEN-

XII.- TODA EMPRESA AGRÍCO  
LA, INDUSTRIAL, MINERA O -  
DE CUALQUIER CLASE DE TRABA  
JO, ESTARÁ OBLIGADA SEGÚN -  
LO DETERMINEN LAS LEYES RE-  
GLAMENTARIAS A PROPORCIONAR  
A LOS TRABAJADORES HABITA-  
CIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS.  
ÉSTA OBLIGACIÓN SE CUMPLIRÁ  
MEDIANTE LAS APORTACIONES -  
QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN  
FONDO NACIONAL DE LA VIVIEN  
DA A FIN DE CONSTITUIR DEPÓ

XII.- TODA EMPRESA  
AGRÍCOLA, INDUSTRIAL -  
MINERA O DE CUAL---  
QUIER OTRA CLASE DE -  
TRABAJO, ESTARÁ OBLI-  
GADA, SEGÚN LO DETER  
MINEN LAS LEYES REGLA  
MENTARIAS A PROPORCIO  
NAR A LOS TRABAJADO-  
RES HABITACIONES CÓMO-  
DAS E HIGIÉNICAS. ÉSTA  
OBLIGACIÓN SE CUMPLIRÁ  
MEDIANTE LAS APORTACIO

ORIGINAL	REFORMAS	TEXTO VIGENTE
<p>SUAL DEL VALOR CATAS- TRAL DE LAS FINCAS.- IGUALMENTE DEBERÁN ES- TABLECER ESCUELAS, EN FERMERIAS Y DEMÁS SER- VICIOS NECESARIOS A - LA COMUNIDAD. SI LAS NEGOCIACIONES ESTUVIE- REN SITUADAS DENTRO - DE LAS POBLACIONES, Y OCUPAREN UN NÚMERO DE TRABAJADORES MAYOR DE 100, TENDRÁN LA PRIME- RA DE LAS OBLIGACIO-- NES MENCIONADAS.</p>	<p>SITOS EN FAVOR DE SUS TRABA- JADORES Y ESTABLECER UN SIS- TEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ESTOS CRÉ- DITO BARATO Y SUFICIENTE PA- RA QUE ADQUIERAN EN PROPIE- DAD TALES HABITACIONES. SE CONSIDERA DE UTILIDAD SO- CIAL LA EXPEDICIÓN DE UNA - LEY PARA LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO INTEGRADO POR RE- PRESENTANTES DEL GOBIERNO - FEDERAL, DE LOS TRABAJADO-- RES Y DE LOS PATRONOS, QUE ADMINISTRE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIEN- DA. DICHA LEY REGULARÁ LAS FORMAS Y PROCEDIMIENTOS CON- FORME A LOS CUALES LOS TRA-</p>	<p>NES QUE LAS EMPRESAS - HAGAN A UN FONDO NACIQ- NAL DE LA VIVIENDA A - FIN DE CONSTITUIR DEPÓ- SITOS EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y ESTABLE- CER UN SISTEMA DE FI-- NANCIAMIENTO QUE PERMI- TA OTORGAR A ESTOS CRÉ- DITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD TALES HA- BITACIONES. SE CONSIDERA DE UTILI- DAD SOCIAL LA EXPEDI-- CIÓN DE UNA LEY PARA - LA CREACIÓN DE UN OR-- GANISMO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DE GO--</p>



## ORIGINAL

## REFORMAS

## TEXTO VIGENTE

BAJADORES PODRÁN ADQUIRIR EN PROPIEDAD LAS HABITACIONES ANTES MENDIONADAS.

LAS NEGOCIACIONES A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO 1º DE ESTA FRACCIÓN, SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES, ESTÁN OBLIGADAS A ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERÍAS Y DEMÁS SERVICIOS NECESARIOS A LA COMUNIDAD.

(DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 14 DE FEBRERO DE 1972).

XII.-.....

ADEMÁS, EN ESOS MISMOS CENTROS DE TRABAJO, CUANDO SU POBLACIÓN EXCEDA DE DOSCIENTOS HABITANTES, DE

BIERNO FEDERAL, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, QUE ADMINISTRE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA. DICHA LEY REGULARÁ LAS FORMAS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS TRABAJADORES PODRÁN ADQUIRIR EN PROPIEDAD LAS HABITACIONES ANTES MENCIONADAS.

LAS NEGOCIACIONES A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO DE ESTA FRACCIÓN, SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES, ESTÁN OBLIGADAS

## ORIGINAL

## REFORMAS

## TEXTO VIGENTE

BERÁ RESERVARSE UN ESPACIO DE TERRENO, QUE NO SERÁ MENOR DE CINCO MIL METROS -- CUADRADOS, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MERCADOS PÚBLICOS, INSTALACIÓN DE EDIFICIOS DESTINADOS A LOS SERVICIOS MUNICIPALES Y CENTROS RECREATIVOS.

QUEDA PROHIBIDO EN TODO -- CENTRO DE TRABAJO, EL ESTABLECIMIENTO DE EXPENDIOS -- DE BEBIDAS EMBRIAGANTES Y DE CASAS DE JUEGO DE AZAR.

A ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERÍAS Y DEMÁS -- SERVICIOS NECESARIOS A LA COMUNIDAD.

ADemás, EN ESOS MIS-- MOS CENTROS DE TRABA-- JO, CUANDO SU POBLA-- CIÓN EXCEDA DE DOS--- CIENTOS HABITANTES, -- DEBERÁ RESERVARSE UN ESPACIO DE TERRENO, -- QUE NO SERÁ MENOR DE CINCO MIL METROS CUA-- DRADOS, PARA EL ESTA-- BLECIMIENTO DE MERCA-- DOS PÚBLICOS, INSTALA-- CIÓN DE EDIFICIOS DES-- TINADOS A LOS SERVI-- CIOS MUNICIPALES Y --

## ORIGINAL

## REFORMAS

## TEXTO VIGENTE

XIII.- ADEMÁS, EN ES  
 TOS MISMOS CENTROS DE  
 TRABAJO, CUANDO SU PO  
 BLACIÓN EXCEDA DE DOS  
 CIENTOS HABITANTES, -  
 DEBERÁ RESERVARSE UN  
 ESPACIO DE TERRENO --  
 QUE NO SERÁ MENOR DE  
 CINCO MIL METROS CUA-  
 DRADOS, PARA EL ESTA-

XIII.- LAS EMPRESAS, CUAL-  
 QUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD,  
 ESTARÁN OBLIGADAS A PROPOR-  
 CIONAR A SUS TRABAJADORES,  
 CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIEN  
 TO PARA EL TRABAJO. LA LEY  
 REGLAMENTARIA DETERMINARÁ -  
 LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PRO  
 CEDIMIENTOS CONFORME A LOS  
 CUALES LOS PATRONES DEBERÁN

CENTROS RECREATIVOS.  
 QUEDA PROHIBIDO EN TO  
 DO CENTRO DE TRABAJO,  
 EL ESTABLECIMIENTO DE  
 EXPENDIOS DE BEBIDAS  
 EMBRIAGANTES Y DE CA-  
 SAS DE JUEGO DE AZAR;

XIII.- LAS EMPRESAS,  
 CUALQUIERA QUE SEA SU  
 ACTIVIDAD, ESTARÁN --  
 OBLIGADAS A PROPORCIO  
 NAR A SUS TRABAJADO--  
 RES, CAPACITACIÓN O -  
 ADIESTRAMIENTO PARA -  
 EL TRABAJO. LA LEY RE  
 GLAMENTARIA DETERMINA  
 RÁ LOS SISTEMAS MÉTO-

ORIGINAL	REFORMAS	TEXTO VIGENTE
<p>BLECIMIENTO DE MERCADOS PÚBLICO, INSTALACIÓN DE EDIFICIOS DESTINADOS A LOS SERVICIOS MUNICIPALES Y CENTROS RECREATIVOS. QUEDA PROHIBIDO EN TODO CENTRO DE TRABAJO EL ESTABLECIMIENTO DE EXPENDIOS DE BEBIDAS EMBRIAGANTES Y DE CASAS DE JUEGO DE AZAR.</p>	<p>CUMPLIR CON DICHA OBLIGACIÓN. (D.O.F. DE 9 DE ENERO DE 1978).</p>	<p>DOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS PATRONES DEBERÁN CUMPLIR CON DICHA OBLIGACIÓN;</p>

ASIMISMO SE REFORMÓ LA FRACCIÓN XXXI DEL APARTADO "A" DEL CITADO ARTÍCULO, PUBLICADA EL 9 DE ENERO DE 1978, DICHA REFORMA FEDERALIZÓ LA APLICACIÓN DE LAS LEYES LABORALES CON RESPECTO A NUEVAS RAMAS INDUSTRIALES Y ESTABLECE LA COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES RESPECTO A LA APLICACIÓN

CIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO EN LO TOCANTE AL CUMPLIMIENTO DE LA -  
OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES, ASÍ COMO  
EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

LA REFORMA A LA FRACCIÓN XIII CONSAGRÓ LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR  
Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES CONFORME A LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDI-  
MIENTOS QUE DETERMINA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**D) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- EN LO CONCERNIENTE A NUESTRO ESTUDIO, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO III -- FRACCIÓN VIII, LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE ESTABLECER ESCUELAS ELEMENTALES EN BENEFICIO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES, - ESTA OBLIGACIÓN SE LIMITÓ A LOS CENTROS RURALES QUE SE ENCONTRARAN UBICADAS A MÁS DE 3 KILÓMETROS DE LAS POBLACIONES Y - QUE CONTARAN CON MÁS DE VEINTE NIÑOS EN EDAD ESCOLAR, Y EN - LA FRACCIÓN XXI DEL CITADO ARTÍCULO, LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE SUBFRAGAR LOS GASTOS INDISPENSABLES PARA OBTENER EN FORMA DECOROSA LOS ESTUDIOS TÉCNICOS, INDUSTRIALES O PRÁCTICOS EN CENTROS ESPECIALIZADOS, NACIONALES O EXTRANJEROS DE UNO DE - SUS TRABAJADORES O DE UNO DE SUS HIJOS DE ÉSTE, LIMITÁNDOSE - AQUELLOS PATRONES QUE EMPLEEN A MÁS DE CUATROCIENTOS Y MENOS DE DOS MIL TRABAJADORES, Y SI EXISTEN MÁS DE DOS MIL SERÁN - TRES LOS PENSIONADOS PARA REALIZAR DICHS ESTUDIOS.**

**TAMBIÉN INCLUYÓ UN TÍTULO DEDICADO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:**

### **TITULO TERCERO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO 218.- CONTRATO DE APRENDIZAJE ES AQUEL - EN VIRTUD DEL CUAL UNA DE LAS PARTES SE COMPROMETE A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES A LA OTRA, RECIBIENDO EN CAMBIO ENSEÑANZA EN UN ARTE U OFICIO Y LA RETRIBUCIÓN CONVENIDA.**

**ARTICULO 219.-** EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN QUE INTERVENGA ALGÚN MENOR, SE CELEBRARÁ EN LOS TÉRMINOS QUE EL ARTÍCULO 20 ESTABLECE PARA EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

**ARTICULO 220.-** EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DEBERÁ CONTENER LA ESCALA Y TIEMPO DE ENSEÑANZA DEL ARTE, OFICIO O PROFESIÓN OBJETO DEL CONTRATO, Y LA RETRIBUCIÓN QUE CORRESPONDA AL APRENDIZ POR SUS SERVICIOS EN CADA UNO DE LOS PERIODOS DE APRENDIZAJE.

**ARTICULO 221.-** ES OBLIGATORIO PARA PATRONES Y TRABAJADORES, ADMITIR EN CADA EMPRESA APRENDICES EN NÚMERO NO MENOR DEL CINCO POR CIENTO DE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CADA PROFESIÓN U OFICIO QUE EN ELLA PRESTEN SUS SERVICIOS. SI HUBIERE MENOS DE VEINTE TRABAJADORES DEL OFICIO DE QUE SE TRATA, PODRÁ HABER, NO OBSTANTE, UN APRENDIZ, DICHS APRENDICES GOZARÁN DE TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES, SIN EXCEPCIÓN, QUE PARA LOS DEMÁS DE SU CLASE ESTABLECE ESTE TÍTULO. TENDRÁN PREFERENCIA PARA SER OCUPADOS COMO APRENDICES, LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA NEGOCIACIÓN.

**ARTICULO 222.-** LA JORNADA DE APRENDIZ SE SUJETARÁ A LAS DISPOSICIONES RELATIVAS AL TRABAJO EN GENERAL Y AL DE MENORES EN SU CASO.

**ARTICULO 223.- SON OBLIGACIONES DEL APRENDIZ:**

**I.- PRESTAR PERSONALMENTE, CON TODO CUIDADO Y APLICACIÓN, EL TRABAJO CONVENIDO, DE ACUERDO CON LAS INSTRUCCIONES DEL MAESTRO O DEL PATRÓN;**

**II.- OBEDECER LAS ÓRDENES DEL MAESTRO O DEL PATRÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO QUE ESTÉ APRENDIENDO;**

**III.- OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES Y GUARDAR AL PATRÓN, AL MAESTRO Y A SUS FAMILIARES, RESPETO Y CONSIDERACIÓN;**

**IV.- CUIDAD DE LOS MATERIALES Y HERRAMIENTAS DEL PATRÓN O MAESTRO, EVITANDO CUALQUIER DAÑO A QUE ESTÉN EXPUESTOS;**

**V.- GUARDAR ABSOLUTA RESERVA RESPECTO A LA VIDA PRIVADA DE SU PATRÓN, MAESTRO O FAMILIARES DE ÉSTOS, Y**

**VI.- PROCURAR LA MAYOR ECONOMÍA PARA EL PATRÓN O MAESTRO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.**

**ARTICULO 224.- SON OBLIGACIONES DEL MAESTRO O DEL PATRÓN, EN SU CASO, PARA CON EL APRENDIZ:**

**I.- PROPORCIONARLE ENSEÑANZA EN EL OFICIO O ARTE QUE ASPIRA A APRENDER;**

**II.- PAGARLE UNA RETRIBUCIÓN PECUNIARIA O SUMINISTRARLE ALIMENTOS, VESTIDOS, O UNA Y OTRA COSAS;**



**III.- GUARDARLE LA DEBIDA CONSIDERACIÓN, ABSTENIÉNDOSE DE - MALTRATARLO DE PALABRA O DE OBRA:**

**IV.- AL CONCLUIR EL APRENDIZAJE, EN LOS OFICIOS NO CALIFICADOS, DARLE UN TESTIMONIO ESCRITO ACERCA DE SUS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES, Y**

**V.- CONCLUIDO EL APRENDIZAJE, PREFERIRLO EN LAS VACANTES QUE HUBIERE.**

**ARTICULO 225.- EL PATRÓN O MAESTRO PUEDE DESPEDIR AL APRENDIZ, SIN RESPONSABILIDAD:**

**I.- POR FALTAS GRAVES DE CONSIDERACIÓN Y RESPETO A ÉL O A SU FAMILIA, Y**

**II.- POR INCAPACIDAD MANIFIESTA DEL APRENDIZ PARA EL ARTE U OFICIO DE QUE SE TRATE.**

**ARTICULO 226.- EL APRENDIZ PUEDE JUSTIFICADAMENTE SEPARARSE DEL TRABAJO POR VIOLACIÓN DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE AL PATRÓN O MAESTRO EL ARTÍCULO 224.**

**EN ESTE CASO Y EN EL DE DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA, EL APRENDIZ TIENE DERECHO A UN MES Y MEDIO DE INDEMNIZACIÓN.**

**ARTICULO 227.-** LOS APRENDICES DE OFICIOS CALIFICADOS SERÁN EXAMINADOS CADA AÑO O EN CUALQUIER TIEMPO QUE LO SOLICITEN, POR UN JURADO MIXTO DE PERITOS OBREROS Y PATRONES, PRESIDIDO POR UN REPRESENTANTE QUE DESIGNE EL INSPECTOR DE TRABAJO. TRATÁNDOSE DE APRENDIZAJE MARÍTIMO, PRESIDIRÁ EL CAPITÁN DEL PUERTO.

EL JURADO RESOLVERÁ A MAYORÍA DE VOTOS, Y EN SU CASO CERTIFICARÁ POR ESCRITO, QUE EL EXAMINADO TIENE LA APTITUD NECESARIA PARA TRABAJAR EN LA RAMA DE SU APRENDIZAJE.

**ARTICULO 228.-** EN EL TRABAJO MARÍTIMO, LOS APRENDICES TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES SUMINISTRE ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO A BORDO, SI ÉSTOS SE PROPORCIONAN A LOS DEMÁS TRIPULANTES.

**ARTICULO 229.-** EL TIEMPO DE ENSEÑANZA DE LOS APRENDICES PARA MARINOS, SERÁ EL QUE FIJEN LOS REGLAMENTOS DE MARINA.

**ARTICULO 230.-** LOS APRENDICES EN LOS BARCOS NO ESTARÁN SUBORDINADOS A DETERMINADA PERSONA DE A BORDO, SINO EN GENERAL, A SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, Y HARÁN LAS FAENAS QUE POR SU CARÁCTER LES CORRESPONDAN, EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS LABORES.

**ARTICULO 231.- EN EL TRABAJO MARÍTIMO Y EN EL FERROCARRILERO NO SE ADMITIRÁN APRENDICES MENORES DE DIECISÉIS -- AÑOS.**

**ESTE CONTRATO FUE UTILIZADO COMO MEDIO PARA EXPLOTAR A LOS TRABAJADORES, PUESTO QUE LA MAYORÍA DE LOS PATRONES, SE VALÍAN DE ÉSTE PARA DEJAR DE PAGAR LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES O PAGAR LOS SALARIOS REDUCIDOS CON EL ENGAÑO DE QUE A CAMBIO RECIBAN ENSEÑANZA EN EL OFICIO O ARTE QUE ASPIRABAN -- APRENDER, PARA QUE EN EL FUTURO RECIBIERAN SU SALARIO ÍNTEGRO.**

**e) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Los múltiples abusos que se prestó el contrato de aprendizaje llevaron al legislador a suprimirlo del texto de la Ley de 1931, - lo cual se detalla en la exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, enviada al H. -- Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el 9 de diciembre de 1968 en el título cuarto del citado, misma que a continuación se transcribe:**

**"...En segundo lugar, el proyecto suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajado-**

RES O PAGARLES SALARIOS REDUCIDOS; EN CAMBIO SE RECOGIÓ LA --  
TENDENCIA UNIVERSAL EN FAVOR DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFE-  
SIONAL A CUYO FIN, LA FRACCIÓN XV CONSIGNA LA OBLIGACIÓN DE -  
LAS EMPRESAS DE ORGANIZAR PERMANENTE O PERIÓDICAMENTE DICHOS  
CURSOS PARA SUS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LOS PLANES Y  
PROGRAMAS QUE ELABOREN LAS AUTORIDADES DEL TRABAJADOR, LAS --  
CUALES DEBERÁN CONSULTAR PREVIAMENTE A LAS ORGANIZACIONES DE  
TRABAJADORES Y DE PATRONOS; ES INDUDABLE QUE LA INDUSTRIA MO-  
DERNA REQUIERE UN PERSONAL CADA VEZ MEJOR CAPACITADO RAZÓN --  
POR LA CUAL LOS CURSOS QUE SE PROYECTAN REDUNDARÁN, ANTE TODO  
EN BENEFICIO DE LAS EMPRESAS Y, ADEMÁS, EN FAVOR DE LOS TRABA-  
JADORES, QUE PODRÁN ASCENDER EN LOS CASOS DE VACANTES Y PUES-  
TOS DE NUEVA CREACIÓN Y OBTENER ASÍ MEJOR INGRESOS..."

DEBEMOS TOMAR EN CONSIDERACIÓN QUE EL LEGISLADOR DE  
1970, SE PREOCUPÓ POR ESTABLECER SISTEMAS DE CAPACITACIÓN EN  
BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, COMO FORMA DE ELIMINAR EL CON-  
TRATO DE APRENDIZAJE Y SISTEMAS QUE RESULTABAN DE ALGUNA MANE-  
RA VIOLATORIOS DE LAS GARANTÍAS CONSAGRADAS EN FAVOR DE LOS -  
TRABAJADORES, PUES MIENTRAS POR UNA PARTE EXISTÍA UN INCREMEN-  
TO EN LA JORNADA DE TRABAJO, POR LA OTRA SE PRESENTABA UNA --  
DISMINUCIÓN DE SALARIO, COMO DE PRESTACIONES, TALES COMO AGU-  
NALDO, VACACIONES, DERECHOS DE ANTIGÜEDAD Y OTRAS.

DE LO ANTERIOR SE DERIVA LA INCLUSIÓN EN EL TÍTULO -  
 IV, CAPÍTULO I DE LA LEY, QUE SEÑALA LAS OBLIGACIONES DE LOS  
 PATRONES, EL ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XV QUE A CONTINUACIÓN ---  
 TRANSCRIBIMOS:

"XV.- ORGANIZAR PERMANENTEMENTE O PERIÓDICAMENTE CUR-  
 SOS O ENSEÑANZAS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL O DE ADIESTRA---  
 MIENTO PARA SUS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LOS PLANES Y  
 PROGRAMAS QUE, DE COMÚN ACUERDO, ELABOREN CON LOS SINDICATOS  
 O TRABAJADORES, INFORMANDO DE ELLOS A LA SECRETARÍA DEL TRABA-  
 JO Y PREVISIÓN SOCIAL, O A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO DE LOS  
 ESTADOS, TERRITORIOS Y DISTRITO FEDERAL. ESTOS PODRÁN IMPLAN-  
 TARSE EN CADA EMPRESA O PARA VARIAS, EN UNO O VARIOS ESTABLE-  
 CIMIENTOS O DEPARTAMENTOS O SECCIONES DE LOS MISMOS, POR PER-  
 SONAL PROPIO O POR PROFESORES TÉCNICOS ESPECIALMENTE CONTRATA-  
 DOS, O POR CONDUCTO DE ESCUELAS O INSTITUTOS ESPECIALIZADOS  
 O POR ALGUNA OTRA MODALIDAD. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO VIGI-  
 LARÁN LA EJECUCIÓN DE LOS CURSOS O ENSEÑANZAS."

EL DR. NESTOR DE BUEN L. EN SU LIBRO, DERECHO DEL --  
 TRABAJO, NOS DICE QUE: "ES EVIDENTE QUE UNA VARIEDAD TAL DE -  
 POSIBILIDADES CONSTITUÍA UNA SOLUCIÓN DE CLARO SABOR PATRONAL.  
 INCLUSIVE ES JUSTO ACLARAR QUE LA INICIATIVA DE LEY NO HABÍA  
 SIDO REDACTADA EN ESOS TÉRMINOS. EN ELLA LA FRACCIÓN XV FACUL-  
 TABA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y A LAS -

AUTORIDADES DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS, TERRITORIOS Y DISTRITO FEDERAL, "PREVIA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE PATRONOS" PARA ELABORAR LOS RESPECTIVOS PLANES Y PROGRAMAS FUE LA CÁMARA DE DIPUTADOS LA QUE, CON MANO GENEROSA EN FAVOR DEL SECTOR PATRONAL, SUBSTITUYÓ LA FRACCIÓN XV DE LA INICIATIVA POR OTRO TEXTO - EL ARRIBA REPRODUCIDO-QUE DICEN HABÍA SIDO PROPUESTO POR LA COMISIÓN PATRONAL QUE ANALIZÓ CON LOS REDACTORES DE LA INICIATIVA SU PROYECTO.

LO REAL ES QUE LA OBLIGACIÓN RESULTÓ INOCUA. SÓLO - AQUELLOS INDUSTRIALES QUE POR SU PROPIA DECISIÓN QUISIERON HACERLO, ESTABLECIERON REGLAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO GENERALMENTE POR LA VÍA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

EN ESE MISMO SENTIDO LA REFERIDA FRACCIÓN XV PERDIÓ APLICABILIDAD, DESCUIDÁNDOSE EL IMPORTANTE PAPEL QUE JUEGA LA MANO DE OBRA CALIFICADA DENTRO DEL APARATO PRODUCTIVO NACIONAL, LA CUAL REPRESENTA UNA IMPERIOSA NECESIDAD PARA ALCANZAR LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD QUE EL PAÍS REQUIERE PARA SU DESARROLLO.

CONSIENTES DE ESTA SITUACIÓN, EL SECTOR LABORAL DEL GOBIERNO FEDERAL, ENCABEZADO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EMPRENDIERON UNA SERIE DE ESTUDIOS Y AJUSTES EN SU PROPIA ESTRUCTURA, MISMOS QUE TENDÍAN A PROCURAR - UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE PERMANECÍA INSATISFECHAS.

COMO RESULTADO DE ESTE ESFUERZO EL 9 DE ENERO DE -- 1978, SE CONSAGRA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN Y EL 28 DE ABRIL DEL MISMO AÑO, SE PUBLICAN LAS REFORMAS Y ADICIONES QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ESA -- NUEVA GARANTÍA CONSTITUCIONAL, ESTABLECIÓ, DE ESTA FORMA, UN SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SEGURIDAD E HIGIENE Y FEDERALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y RAMAS, FUE PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, DEL DÍA 28 DE ABRIL DE 1978 Y -- ENTRÓ EN VIGOR EL 1º DE MAYO DEL MISMO AÑO.

ESTAS REFORMAS INCLUYEN DOS GRANDES CAPÍTULOS. EL -- PRIMERO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO PRIMERO DEL DECRETO, SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, -- 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 A 887 Y 891, ASÍ COMO LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO IV, TÍTULO ONCE DE LA LEY; EL SEGUNDO LA ADICIONA CON EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO, QUE COMPRENDE LOS ARTÍCULOS 153-A A 153-X LOS ARTÍCULOS 512-A A 512-F, 527-A Y 539-A A 539-F.

LAS REFORMAS SEÑALADAS ESTABLECEN DERECHOS Y OBLIGACIONES, SEÑALAN PROCEDIMIENTOS Y CREAN EL SERVICIO NACIONAL -- DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A CARGO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; -- ASIMISMO DISPONE LA CONSTITUCIÓN DE ÓRGANOS DE INTEGRACIÓN --

PARITARIA, ESPECIFICAN DIFERENTES REQUISITOS ADMINISTRATIVOS Y CONDICIONES DE ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE CUALQUIER ACTIVIDAD SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A FIN DE GARANTIZAR LA ACTIVA PARTICIPACIÓN DE LOS FACTORES PRODUCTIVOS.

ES DECIR, QUE SE HACE REFERENCIA A LOS DIFERENTES ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. A CONTINUACIÓN DESCRIBIREMOS DE MANERA GENERAL, LOS LINEAMIENTOS BÁSICOS EN LA MATERIA.

EN CADA EMPRESA DEBEN CONSTITUIRSE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO LAS CUALES VIGILAN, SUPERVISAN, AUTENTIFICAN Y EXAMINAN LAS ACCIONES QUE SE REALIZAN DENTRO DEL CENTRO PRODUCTIVO.

LAS EMPRESAS DEBEN FORMULAR PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y PRESENTARLOS PARA SU APROBACIÓN ANTE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO CUANDO ESTE RIJA EN LA EMPRESA. CUANDO RIJA CONTRATO INDIVIDUAL, DEBERÁN PRESENTARSE DENTRO DE LOS PRIMEROS SESENTA DÍAS DE AÑOS IMPARES.

TODO TRABAJADOR SUJETO ACAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, UNA VEZ CONCLUIDA ESTA, DEBE RECIBIR SU CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES, CON LA CUAL ACREDITARÁ HABER CURSADO Y APROBADO UN CURSO DE CAPACITACIÓN. ESTA CONSTANCIA SERÁ EXPE



DIDA POR EL CAPACITADOR Y LA EMPRESA ESTA OBLIGADA A ENVIAR LISTAS DE ELLAS A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PARA SU REGISTRO Y CONTROL.

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO PUEDE PROPORCIONARSE DENTRO DE LA EMPRESA O FUERA DE ELLA, CON INSTRUCTORES INTERNOS HABILITADOS Y ESPECIALIZADOS (PERSONAL PROPIO) O INSTRUCTORES EXTERNOS (INDEPENDIENTES O INSTITUCIONES CAPACITADORAS), O BIÉN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN. ESTA DEBERÁ IMPARTIRSE DURANTE LAS HORAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, SALVO QUE, ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, CONVENGAN PATRÓN Y TRABAJADOR HACERLO EN FORMA MIXTA O FUERA DE ELLA Y, CUANDO EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE SU OCUPACIÓN, ESTA INSTRUCCIÓN SERÁ FUERA DE LA JORNADA.

LOS TRABAJADORES A QUIENES SE IMPARTA CAPACITACIÓN TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE INTEGREN LA CAPACITACIÓN; ASÍ COMO ATENDER LAS INDICACIONES DE LOS CAPACITADORES O INSTRUCTORES, TAMBIÉN CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS Y PRESENTAR LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN QUE SE REQUIERAN. SI UN TRABAJADOR NO DESEA RECIBIR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR CONSIDERARSE APTO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, DEBERÁ ACREDITAR DOCUMENTALMENTE DICHA CAPACIDAD O PRESENTAR Y APROBAR UN EXAMEN DE SUFICIENCIA ANTE LA ENTIDAD INSTRUCTORA QUE SEÑALE LA UNIDAD COOR

**DINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**LOS ELEMENTOS CITADOS CON ANTERIORIDAD SON PRIMORDIALES EN EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.**

**ARTICULO 3º, PARRAFO 3º.- Es de INTERÉS SOCIAL PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.**

**ARTICULO 7º.- EL PATRÓN Y LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, TENDRÁN LA OBLIGACIÓN SOLIDARIA DE CAPACITAR A TRABAJADORES MEXICANOS EN LA ESPECIALIDAD DE QUE SE TRATE.**

**ARTICULO 25.- EL ESCRITO EN QUE CONSTEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBERÁ CONTENER:**

**VIII.- LA INDICACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR SERÁ CAPACITADO O ADIESTRADO EN LOS TÉRMINOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS O ADIESTRADO EN LOS TÉRMINOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ESTABLECIDOS O QUE SE ESTABLEZCAN EN LA EMPRESA, CONFORME A LO DISPUESTO EN ESTA LEY;**

**ARTICULO 132.- SON OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:**

**XV.- PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, EN LOS TÉRMINOS DEL CAPÍTULO III-BIS DE ESTE TÍTULO.**

**XXVIII.- PARTICIPAR EN LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN FORMARSE EN CADA CENTRO DE TRABAJO, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN ESTA LEY.**

**ARTICULO 153-A.-** TODO TRABAJADOR TIENE EL DERECHO A QUE SU PATRÓN LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS DE COMÚN ACUERDO, POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y -- APROBADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

**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 DEL PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, - ESCUELAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y QUE 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 DE QUE EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑA, EN CUYO SUPUESTO, LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ 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 GRUPOS 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 CONOCIMIENTO 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 PERFECCIONARLO; 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 PATRONES, SINDICATOS Y TRABAJADORES LIBRES QUE FORMEN PARTE DE LAS MISMAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES, PARA CONSTITUIR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE TALES RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES; LOS CUALES TENDRÁN EN CARÁCTER DE ÓRGANO 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 PARA Y EN EL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES;**

**IV. FORMULAR RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;**

**V. EVALUAR LOS EFECTOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE QUE SE TRATE; Y,**

**VI. GESTIONAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL EL REGISTRO DE LAS CONSTANCIAS RELATIVAS A 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.**

**ADÉMÁS, PODRÁN 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 HAYAN 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 SE TRATA EL ARTICULO 153-C SE OTORGARÁ A LAS PERSONAS O INSTITUCIONES QUE SATISFAGAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

I. COMPROBAR QUE QUIENES CAPACITARÁN O ADIESTRARAN 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 PROPAGUEN ALGÚN CREDO RELIGIOSO, EN LOS TÉRMINOS DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTICULO 3º CONSTITUCIONAL. EL REGISTRO CONCEDIDO EN LOS TÉRMINOS DE ESTE ARTICULO -- PODRÁ SER REVOCADO CUANDO SE CONTRAVENGAN LAS DISPOSICIONES -- DE ESTA LEY.

ARTICULO 153-Q.- LOS PLANES Y PROGRAMAS DE QUE -- TRATAN LOS ARTICULOS 153-N Y 153-O, DEBERÁN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- I. REFERIRSE A PERÍODOS NO MAYORES DE CUATRO AÑOS;
- II. COMPRENDER TOLOS LOS PUESTOS Y NIVELES EXISTENTES EN LA EMPRESA;
- III. PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRÁN TODA 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. ESPECÍFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES INSTRUCTO RAS; 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. DICHS 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 DICHS 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 ACRÉDITAR DOCUMENTALMENTE DICHA CAPACIDAD O PRESENTAR Y APROBAR ANTE LA ENTIDAD INSTRUCTORA EL EXAMEN DE SUFICIENCIA QUE SEÑALE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN ESTE ÚLTIMO CASO, SE EXTENDERÁ A DICHO TRABAJADOR LA CORRESPONDIENTE CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.

**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 EXAMEN 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 CARÁCTER TERMINAL, SERÁN INSCRITOS EN LOS REGISTROS DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 539, FRACCIÓN IV, CUANDO EL PUESTO Y CATEGORÍA CORRESPONDIENTES FIGUREN EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES O SEAN SIMILARES A LOS INCLUIDOS EN ÉL.**

**ARTICULO 153-X.- LOS TRABAJADORES Y PATRONES -- TENDRÁN DERECHO A EJERCITAR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LAS ACCIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS QUE DERIVEN DE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO IMPUESTA EN ESE CAPÍTULO.**

**ARTICULO 159.- LAS VACANTES DEFINITIVAS, LAS PROVISIONALES CON DURACIÓN MAYOR DE 30 DÍAS Y LOS PUESTOS DE NUE**

VA 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 DE CONDICIONES. SE PREFERIRÁ AL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA Y, DE SUBSISTIR LA IGUALDAD, AL QUE, PREVIO EXAMEN, ACREDITE MAYOR APTITUD.

SI EL PATRÓN NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN QUE LE IMPONE EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XV, LA VACANTE SE OTORGARÁ AL TRABAJADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD Y, EN IGUALDAD DE ESTA CIRCUNSTANCIA, AL QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA...

ARTICULO 180.- LOS PATRONES QUE TENGAN A SU SERVICIO MENORES DE DIECISÉIS AÑOS ESTÁN OBLIGADOS A:...

FRACCIÓN IV.- PROPORCIONARLES CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO EN LOS TÉRMINOS DE ESTA LEY...

ARTICULO 391.- EL CONTRATO COLECTIVO CONTEN---  
DRÁ:...

...FRACCIÓN VII.- LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O

**ESTABLECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTOS QUE COMPRENDA:**

**FRACCIÓN VIII.- DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;**

**FRACCIÓN IX.- LAS BASES SOBRE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON ESTA LEY...**

**ARTICULO 412.- EL CONTRATO-LEY CONTENDRÁ:...**

**...FRACCIÓN IV.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 391, FRACCIONES... Y IX;**

**FRACCIÓN 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...**

**ARTICULO 523.- LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE -- TRABAJO COMPETE, EN SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES:...**

**...FRACCIÓN V.- AL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**ARTICULO 526.- COMPETE...A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGA-**

CIONES QUE ESTA LEY IMPONE A LOS PATRONES EN MATERIA EDUCATIVA E INTERVENIR COORDINADAMENTE CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO IV - DE ESTE TÍTULO.

ARTICULO 527.- TAMBIÉN CORRESPONDERÁ A LAS AUTORIDADES FEDERALES LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN - LOS ASUNTOS QUE AFECTEN OBLIGACIONES PATRONALES EN LAS MATERIAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES...

ARTICULO 527-A.- EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE -- LOS TRABAJADORES..., LAS AUTORIDADES DE LA FEDERACIÓN SERÁN - AUXILIADAS POR LAS LOCALES, TRATÁNDOSE DE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE, EN LOS DEMÁS ASPECTOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES LABORALES, ESTÉN SUJETOS A LA JURISDICCIÓN DE ESTAS ÚLTIMAS.

ARTICULO 529.- DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO - EN EL ARTÍCULO 527-A, LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS DEBERÁN:

I. PONER A DISPOSICIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL COMPETENTES PARA APLICAR ESTA LEY; LA INFORMACIÓN QUE - ÉSTAS LES SOLICITEN PARA ESTAR EN APTITUD DE CUMPLIR SUS FUNCIONES;



**II. PARTICIPAR EN LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL RESPECTIVO CONSEJO CONSULTIVO ESTATAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;...**

**IV. REPORTAR A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LAS VIOLACIONES QUE COMETAN LOS PATRONES EN MATERIA DE... CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO E INTERVENIR EN LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS QUE SE ADOPTEN PARA SANCIONAR TALES VIOLACIONES Y PARA CORREGIR LAS IRREGULARIDADES EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS SUJETOS A JURISDICCIÓN LOCAL;**

**V. COADYUVAR CON LOS CORRESPONDIENTES COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;**

**VI. AUXILIAR EN LA REALIZACIÓN DE LOS TRÁMITES RELATIVOS A LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES;**

**VII. PREVIA DETERMINACIÓN GENERAL O SOLICITUD ESPECÍFICA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, ADOPTAR AQUELLAS OTRAS MEDIDAS QUE RESULTEN NECESARIAS PARA AUXILIARLOS EN LOS ASPECTOS CONCERNIENTES A TAL DETERMINACIÓN O SOLICITUD;**

**CAPITULO IV.- DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**ARTICULO 537.- EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TENDRÁ LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:...**

...FRACCIÓN III.- ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES; Y, -

...FRACCIÓN 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 CORRESPONDEN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:...

...III.- EN MATERIA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES:

- 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 CORRESPONDA:**

- D) AUTORIZAR Y REGISTRAR, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 153-C, A LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES; SUPERVISAR SU CORRECTO DESEMPEÑO; Y EN SU CASO, REVOCAR LA AUTORIZACIÓN Y CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO;**
- E) APROBAR, MODIFICAR O RECHAZAR, SEGÚN EL CASO, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE LOS PATRONES PRESENTEN;**
- F) ESTUDIAR 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;**

**I) 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 REGISTRO 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 PATRONES, A RAZÓN DE CINCO MIEMBROS POR CADA UNO DE ELLOS CON SUS RESPECTIVOS SUPLENTE...**

**...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 ARTICULO 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; DOS 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, TRES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES DE LA ENTIDAD. EL REPRESENTANTE DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES DE LA ENTIDAD. EL REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL FUNGIRÁ COMO SECRETARIO DEL CONSEJO.**

LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y EL GOBERNADOR DE LA ENTIDAD FEDERATIVA QUE CORRESPONDA EXPEDIRÁN, CONJUNTAMENTE, LAS BASES CONFORME A LAS CUALES DEBAN DESIGNARSE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LOS CONSEJOS CONSULTIVOS MENCIONADOS Y FORMULARÁN, AL EFECTO LAS INVITACIONES QUE SE REQUIERAN.

LOS CONSEJOS CONSULTIVOS SE SUJETARÁN EN LO QUE SE REFIERE A SU FUNCIONAMIENTO INTERNO, AL REGLAMENTO QUE AL EFECTO EXPIDA CADA UNO DE ELLOS.

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 698.- LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CONOCERÁN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO CUANDO SE TRATE DE LAS RAMAS INDUSTRIALES, EMPRESAS O MATERIAS CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 123 "A" FRACCIÓN XXXI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y 527 DE ESTA LEY.

ARTICULO 699.- CUANDO EN LOS CONFLICTOS A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO QUE ANTECEDE, SE EJERCITEN EN LA MISMA DEMANDA ACCIONES RELACIONADAS CON OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO...; EL CONOCIMIENTO DE ESTAS MATERIAS SERÁ DE LA COMPETENCIA DE LA JUNTA

FEDERAL ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, -  
DE ACUERDO A SU JURISDICCIÓN.

EN EL SUPUESTO PREVISTO EN EL PÁRRAFO ANTERIOR,  
LA JUNTA LOCAL AL ADMITIR LA DEMANDA, ORDENARÁ SE SAQUE COPIA  
DE LA MISMA Y DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS POR EL ACTOR, LAS  
QUE REMITIRÁ INMEDIATAMENTE A LA JUNTA FEDERAL PARA LA SUSTAN  
CIACIÓN, Y RESOLUCIÓN EXCLUSIVAMENTE DE LAS CUESTIONES SOBRE  
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO...EN LOS TÉRMINOS SEÑALADOS EN  
ESTA LEY.

ARTICULO 992.- LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE -  
TRABAJO COMETIDAS POR LOS PATRONES O POR LOS TRABAJADORES, SE  
SANCIONARÁN DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE ESTE TÍTULO  
LO, INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD QUE LES CORRES--  
PONDA POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

LA CUANTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS -  
QUE EN EL PRESENTE TÍTULO SE ESTABLECEN, SE HARÁ TOMANDO COMO  
BASE DE CÁLCULO LA CUOTA DIARIA DE SALARIO MÍNIMO GENERAL VI-  
GENTE, EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE COMETA LA VIOLACIÓN.

ARTICULO 994.- SE IMPONDRÁ MULTA, CUANTIFICADA -  
EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 992, POR EL EQUIVALENTE A... --  
FRACCIÓN IV.- DE 15 A 315 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, AL  
PATRÓN QUE NO CUMPLA CON LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN XV DEL  
ARTÍCULO 132. LA MULTA SE DUPLICARÁ, SI LA IRREGULARIDAD NO -  
ES SUBSANADA DENTRO DEL PLAZO QUE SE CONCEDE PARA ELLO.

**F) LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - FEDERAL, EN LOS ARTÍCULOS 38 Y 40, ESTABLECE LAS FUNCIONES DE LAS SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LAS CUALES SE RELACIONAN CON ESTE ESTUDIO; - ASIMISMO, CONSIDERAMOS CONVENIENTE TRANSCRIBIR LOS ARTÍCULOS DEL ORDENAMIENTO CITADO.**

**ARTÍCULO 38.- A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA CORRESPONDE ENTRE OTROS EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS:**

**I. ORGANIZAR, VIGILAR Y DESARROLLAR EN LAS ESCUELAS OFICIALES, INCORPORADAS O RECONOCIDAS;**

**A) LA ENSEÑANZA PREESCOLAR, PRIMARIA, SECUNDARIA Y NORMAL, URBANA, SEMIURBANA Y RURAL.**

**B) LA ENSEÑANZA QUE SE IMPARTA EN LAS ESCUELAS, A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**C) LA ENSEÑANZA TÉCNICA, INDUSTRIAL, COMERCIAL Y DE ARTES Y OFICIOS, INCLUIDA LA EDUCACIÓN QUE SE IMPARTA A LOS ADULTOS.**

**D) LA ENSEÑANZA AGRÍCOLA, CON LA COOPERACIÓN DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRÁULICOS.**

**E) LA ENSEÑANZA SUPERIOR Y PROFESIONAL.**



V. VIGILAR QUE SE OBSERVEN Y CUMPLAN LAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA, - SECUNDARIA, TÉCNICA Y NORMAL, ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN Y PRESCRIBIR LAS NORMAS A QUE DEBE AJUSTARSE LA INCORPORACIÓN DE LAS ESCUELAS PARTICULARES AL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL;

( . . . )

VIII. PROMOVER LA CREACIÓN DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA, Y EL ESTABLECIMIENTO DE LABORATORIOS, OBSERVATORIOS, PLANETARIOS Y DEMÁS CENTROS QUE REQUIERA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA, - NORMAL, TÉCNICA Y SUPERIOR; ORIENTAR, EN COORDINACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS COMPETENTES DEL GOBIERNO FEDERAL Y CON LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA;

( . . . )

XXVII. ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN COORDINACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO FEDERAL, LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS Y DE LOS MUNICIPIOS, LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS, ASÍ COMO LOS FIDEICOMISOS CREADOS CON TAL PROPÓSITO. A ESTE FIN ORGANIZARÁ, IGUALMENTE, SISTEMAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL - DE ENSEÑANZA ABIERTA Y DE ACREDITACIÓN DE ESTUDIOS;

**ARTICULO 40.- A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CORRESPONDE ENTRE OTROS EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS:**

**I. VIGILAR LA OBSERVANCIA Y APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 123 Y DEMÁS DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN SUS REGLAMENTOS;**

(... .)

**V. PROMOVER EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.**

**VI. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA MATERIA, EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA;**

**g) EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, FUE PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 4 DE MARZO DE 1983, CUYO OBJETO DEL REGLAMENTO ES, DETERMINAR LAS ATRIBUCIONES DE SUS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, ASÍ COMO LA FORMA EN QUE PODRÁN SER SUPLIDOS LOS TITULARES DE DICHAS UNIDADES EN SUS AUSENCIAS.**

**A CONTINUACIÓN NOS PERMITIMOS TRANSCRIBIR LOS ARTÍCULOS QUE SE RELACIONAN CON ESTE ESTUDIO:**

**ARTICULO 3º.- EL SECRETARIO DEL RAMO, PARA EL ESTUDIO, PLANEACIÓN Y DESPACHO DE LOS ASUNTOS QUE COMPETEN A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CONTARÁ CON LAS SIGUIENTES UNIDADES ADMINISTRATIVAS:**

**SUBSECRETARÍA "A";**

**SUBSECRETARÍA "B";**

**OFICIALIA MAYOR;**

**CONTRALOR INTERNO:**

**UNIDAD COORDINADORA DE POLÍTICAS, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS SOCIALES;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS INTERNACIONALES;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE CONVENCIONES;**

**DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y RECREACIÓN;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE FOMENTO COOPERATIVO Y ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTACIÓN Y CONTABILIDAD;**

**DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES;**

**DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO;**

**PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO;**

**UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; Y**

**COMISIÓN INTERNA DE ADMINISTRACIÓN Y PROGRAMACIÓN.**

**ARTICULO 16.- CORRESPONDE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, EN COORDINACIÓN CON LA UNIDAD - COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:**

**I. NORMAR, PROMOVER, SUPERVISAR Y ASESORAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES;**

**II. CUIDAR DE LA OPORTUNA CONSTITUCIÓN Y EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO;**

**III. ESTUDIAR Y, EN SU CASO, EXPEDIR CONVOCATORIAS PARA INTEGRAR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN AQUELLAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES EN QUE LO -- JUZGUE CONVENIENTE, ASÍ COMO FIJAR LAS BASES RELATIVAS A LA - INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE DICHS COMITÉS;**

**IV. ESTUDIAR Y, EN SU CASO, ELABORAR EN RELACIÓN CON CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD, LOS 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 CORRES-- PONDA;**

**V. AUTORIZAR Y REGISTRAR, EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES, A LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJAD-- RES, SUPERVISAR SU CORRECTO DESEMPEÑO Y, EN SU CASO, REVOCAR**

LA AUTORIZACIÓN Y CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO;

VI. APROBAR, MODIFICAR O RECHAZAR, SEGÚN EL CASO, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE LOS PATRONES PRESENTEN Y LLEVAR LOS REGISTROS CORRESPONDIENTES;

VII. FORMULAR, REVISAR Y AUTORIZAR EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS GENERALES QUE PERMITAN CAPACITAR Y ADIESTRAR A -- LOS TRABAJADORES, CONFORME EL PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN CONVENCIONAL ESTABLECIDO POR LA LEY;

VIII. PRACTICAR LOS EXÁMENES DE SUFICIENCIA A LOS CAPACITADORES Y A LOS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES;

IX. DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE POR INFRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO -- III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

X. 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 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LOS ORDENAMIENTOS EDUCATIVOS Y DE MÁS DISPOSICIONES EN VIGOR;

XI. LLEVAR REGISTROS ACTUALIZADOS DE CONSTANCIAS RELATIVAS A TRABAJADORES CAPACITADOS O ADIESTRADOS, POR CADA UNA DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES;

XII. REALIZAR PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD, VINCULADOS A LOS OBJETIVOS NACIONALES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL, ASÍ COMO PROMOVER LA INVESTIGACIÓN DE SUS ELEMENTOS EN LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL, E INVESTIGAR LAS CAUSAS Y ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD Y DISEÑAR Y PROPONER LINEAMIENTOS DE CARÁCTER NACIONAL, REGIONAL Y SECTORIAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, ASÍ COMO - PARA LOGRAR LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS QUE SE OBTENGAN:

XIII. PROMOVER Y DIVULGAR EL CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE MÉTODOS Y SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN MEDIANTE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE PERSONAL, QUE REQUIERAN LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS DE LOS SECTORES PÚBLICO, SOCIAL Y PRIVADO:

XIV. DESARROLLAR Y PROMOVER LA APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS ADECUADAS A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA GRUPO, SECTOR O REGIÓN; Y

XV.- EN GENERAL, LLEVAR A CABO TODAS AQUELLAS FUNCIONES QUE LA LEY ENCOMIENDA A LA SECRETARÍA, QUE SEAN AFINES A LAS SEÑALADAS EN LAS FRACCIONES QUE ANTECEDEN.

ARTICULO 33.- PARA LA MÁS EFICAZ ATENCIÓN Y EFICIENTE DESPACHO DE LOS ASUNTOS DE LA COMPETENCIA DE LA SECRETARÍA

DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ÉSTA CONTARÁ CON LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS NECESARIOS QUE LE ESTARÁN JERÁRQUICAMENTE SUBORDINADOS, CON ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS PARA RESOLVER LA MATERIA Y EL ÁMBITO TERRITORIAL QUE SE DETERMINE EN CADA CASO, DE CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS - QUE LOS CREAN.

DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES RELATIVAS, EL TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PODRÁ REFORMAR, MODIFICAR, REVOCAR, NULIFICAR Y REVISAR, EN SU CASO, LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL ÓRGANO DESCONCENTRADO.

**ARTICULO 34.- COMPETE A LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS:**

**I. EL EJERCICIO DE AQUELLAS FACULTADES QUE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS QUE LOS CREAN DE MANERA ESPECÍFICA LES -- CONFIEREN, ASÍ COMO EN LO QUE CORRESPONDE, LES OTORGUEN OTRAS DISPOSICIONES LEGALES;**

**II. LA PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS A ELLOS ADSCRITAS, CONFORME A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY, REGLAMENTO, DECRETO O ACUERDO DE CREACIÓN RESPECTIVO.**



**ARTICULO 35.- CORRESPONDE AL TITULAR DE CADA ORGANO ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADO:**

**I. PROPONER AL SALARIO PARA SU APROBACIÓN LOS PROYECTOS DE PROGRAMAS Y DE PRESUPUESTO, Y LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCEDIMIENTOS, Y DE SERVICIOS AL PÚBLICO QUE CORRESPONDA;**

**II. AUTORIZAR LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA LAS ERGACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES QUE SE ESTABLEZCAN;**

**III. DIRIGIR, RESOLVER Y AUTORIZAR, CONFORME A LOS LINEAMIENTOS QUE ESTABLEZCA EL SECRETARIO Y DE CONFORMIDAD, CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES, LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL DE LA ENTIDAD A SU CARGO, ASÍ COMO LAS ADQUISICIONES;**

**IV. EXPEDIR CERTIFICACIONES SOBRE LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA;**

**V. SUSCRIBIR LOS CONVENIOS Y CONTRATOS NECESARIOS PARA CUMPLIR ADECUADAMENTE CON LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS AL ÓRGANO;**

**VI. FORMULAR DICTÁMENES E INFORMES QUE LE SEAN SOLICITADOS POR LA SUPERIORIDAD;**

VII. RECIBIR EN ACUERDO A LOS FUNCIONARIOS SUBALTERNOS Y ATENDER EN AUDIENCIA AL PÚBLICO;

VIII. SUMINISTRAR LA INFORMACIÓN, DATOS Y LA COOPERACIÓN TÉCNICA QUE LE SEA REQUERIDA POR LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA SECRETARÍA Y POR OTRAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL, DE ACUERDO A LAS POLÍTICAS ESTABLECIDAS A ESTE RESPECTO; Y

IX. LAS DEMÁS QUE LE SEÑALEN SUS SUPERIORES Y OTROS - ORDENAMIENTOS LEGALES.

CABE SEÑALAR QUE ESTE REGLAMENTO, AL CREAR LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Y DE CONFORMIDAD A LAS ATRIBUCIONES QUE SE LE CONFIEREN, CONSIDERAMOS QUE EXISTE DUPLICIDAD DE FUNCIONES, CON LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SI OBSERVAMOS LOS OBJETIVOS DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y EL REGLAMENTO DEL UCECA, CONCLUIMOS QUE SUS ATRIBUCIONES SON SIMILARES, CONSECUENTEMENTE SE ESTA CREANDO UN MONSTRUO BUROCRÁTICO PARA ATENDER LA DISPOSICIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO CONSIGUIENTE PROPONEMOS QUE SE DEBE DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL REGLAMENTO DEL UCECA, CON EL OBJETO DE EVITAR LA DUPLICIDAD DE FUNCIONES QUE EXISTE, Y ASÍ SE ESTARA EN LA POSIBILIDAD DE DAR UN MEJOR CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES LEGALES EN ESTA MATERIA, SI ENTENDEMOS QUE

EL OBJETO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ES EL DE OBTENER ENTRE OTRAS COSAS UN MAYOR CONTROL Y EFICIENCIA EN EL DESPACHO DE SUS FUNCIONES.

H) DE CONFORMIDAD A LO EXPUESTO EN LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO.- EL REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, FUE EXPEDIDO EL 2 DE JUNIO DE 1978 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 5 DE JUNIO DE 1978, QUEDANDO COMO SIGUE:

**REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL  
EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

**CAPITULO I**

**DE LA COMPETENCIA**

**ARTICULO 1º.- 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 2º.- 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 ÓRGANOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS NECESARIOS PARA SU FUNCIONAMIENTO.

ARTICULO 3º.- 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 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 4º.- SERÁN ORGANOS ASESORES DE LA UNIDAD:**

**C. EL CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ESTARÁ INTEGRADO POR SENDOS REPRESENTANTES DE LAS 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 PATRONES, 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 CAPACITA--- CIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ESTARÁN INTEGRADOS POR EL GOBERNADOR DE LA ENTIDAD FEDERATIVA CORRESPONDIENTE, QUIEN LOS PRESI**

DIRÁ 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 5º.- 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 6º.- 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 REGISTRAN POR LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INTERIORES QUE EXPIDAN LOS PROPIOS CONSEJOS.

## CAPITULO IV DE LAS ATRIBUCIONES

**ARTICULO 7º.- SERÁN FACULTADES DEL COORDINADOR GENERAL DIRIGIR Y COORDINAR LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD.**

**ARTICULO 8º.- SERÁN FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL EMPLEO:**

### **I. EN MATERIA DE PLANEACIÓN DEL EMPLEO:**

**A) PRACTICAR ESTUDIOS PARA DETERMINAR LAS CAUSAS DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO DE LA MANO DE OBRA RURAL Y URBANA;**

**B) ANALIZAR PERMANENTEMENTE EL MERCADO DE TRABAJO, ESTIMANDO 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) PROMOVER LINEAMIENTOS PARA ORIENTAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL HACIA LAS ÁREAS CON MAYOR DEMANDA DE MANO DE OBRA;**

**C) PROPONER LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS EN MATERIA DE EMPLEO ENTRE LA FEDERACIÓN Y LAS ENTIDADES FEDERATIVAS;**

**D) PROPONER LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS EN MATERIA DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE LA FEDERACIÓN Y LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.**

### **III. EN MATERIA DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES:**

**A) FORMULAR Y ACTUALIZAR PERMANENTEMENTE EL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES, EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA;**

**B) 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;**

**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;**



**E) 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 9º.- 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 CONVOCATORIA 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 DICHS COMITÉS;**

**C) ESTUDIAR Y EN SU CASO, SUGERIR, EN RELACIÓN CON CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD, LA EXPEDICIÓN DE CRITERIOS GE-**

NERALES QUE SEÑALEN LOS REQUISITOS QUE DEBAN OBSERVAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, OYENDO LA OPINIÓN DEL COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE CORRESPONDA;

D) AUTORIZAR Y REGISTRAR, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO -- 153-C 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 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 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 CAPACITA---

CIÓN 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 CONSTANCIA Y HABILIDADES LABORALES:

A) ESTABLECER REGISTROS DE CONSTANCIAS RELATIVAS A TRABAJADORES CAPACITADOS O ADIESTRADOS DENTRO DE CADA UNA DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES;

B) PRACTICAR LOS EXÁMENES DE SUFICIENCIA A LOS CAPACITADOS 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 SERVICIOS AL PÚBLICO

ARTICULO 10<sup>º</sup>.- EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EXPEDIRÁ LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN, DE PROCE

**DIMIENTOS Y DE SERVICIOS AL PÚBLICO, QUE REGISTRÁN LAS ACTIVIDADES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y - ADIESTRAMIENTO.**

## **CAPTITULO 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 .**

### **TRANSITORIO**

**UNICO.- EL PRESENTE REGLAMENTO ENTRARÁ EN VIGOR A - PARTIR DE LA FECHA DE SU PLUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.**

**DADO EN LA RESIDENCIA DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, A LOS DOS DÍAS - DEL MES DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO.- JOSÉ LÓPEZ PORTILLO.- RÚBRICA.- EL SECRETARIO DE PATRIMONIO Y - FOMENTO INDUSTRIAL, JOSÉ ANDRÉS OTEYZA.-RÚBRICA.- EL SECRE TARIO DE COMERCIO, JORGE DE LA VEGA DOMÍNGUEZ.-RÚBRICA.- - EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA, FERNANDO SOLANA MORA-- LES.-RÚBRICA.-EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PEDRO OJEDA PAULLADA.-RÚBRICA.**

## **CAPITULO TERCERO**

### **PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION EN MEXICO**

**A) LA SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.**

**B) AREA AGROPECUARIA**

**C) AREA INDUSTRIAL**

**1.1 SECTOR PÚBLICO**

**1.2 SECTOR PRIVADO**

**D) AREA DE SERVICIOS**

a) LA SITUACION SOCIOECONOMICA DE LA CAPACITACION EN MEXICO.- MÉXICO, SE ENCUENTRA EN UNA SITUACIÓN PARADÓJICA: PUESTO QUE SUS ABUNDANTES Y VARIADOS RECURSOS NATURALES, NO SON EXPLOTADOS RACIONALMENTE, EN ESAS CONDICIONES, NO ES POSIBLE ASEGURAR NI EMPLEO NI UN NIVEL DE VIDA DECOROSO PARA TODOS.

LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN SE ACELERAN, EN CONSECUENCIA SE INCREMENTA LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA CALIFICADA, LA DIVERSIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y UNA CRECIENTE JERARQUIZACIÓN DE MANDO.

SON MUCHOS LOS FACTORES QUE ACTÚAN SOBRE LA MANO DE OBRA: ACTITUDES Y CREENCIAS; NEGLIGENCIA, FALTA DE PREVISIÓN, INCAPACIDAD PARA PLANIFICAR, ENTRE OTROS, QUE CAUSAN PROBLEMAS QUE SE REFLEJAN EN LA FALTA DE MANO DE OBRA CALIFICADA, PARTICULARMENTE EN EL SECTOR INDUSTRIAL, PODEMOS DECIR QUE LA DISPONIBILIDAD DE MANO DE OBRA CALIFICADA ES INSUFICIENTE, EN CANTIDAD Y CALIDAD, PARA CUBRIR LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ECONÓMICO. UNO DE LOS INDICADORES EN QUE NOS APOYAMOS ES LA BAJA PRODUCTIVIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO, OTRO AUNQUE PARCIAL, ES EL QUE SE REFIERE A LA PROPIA OFERTA Y DEMANDA DE MANO DE OBRA CALIFICADA, PUES UN PORCENTAJE CONSIDERABLE DE LA DEMANDA SE SATISFACE CON MANO DE OBRA QUE NO LLEVA LOS REQUISITOS DE CALIFICACIÓN, ESTO

EXPLICA, EN PARTE, LA BAJA PRODUCTIVIDAD, EL SUBEMPLEO Y --  
SUS CONSECUENCIAS SOCIALES: BAJOS SALARIOS, INESTABILIDAD -  
EN EL EMPLEO, ACCIDENTES DE TRABAJO.

CONCIENTES DEL PROBLEMA LAS EMPRESAS, PARTICULAR O  
COLECTIVAMENTE, FORMARON SISTEMAS INTERNOS DE FORMACIÓN Y -  
PROMOCIÓN CREANDO UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN PRIVADO QUE --  
PROPICIÓ ALGUNAS DIFICULTADES PARA QUE SE INTEGRARA UN SIS-  
TEMA UNIFICADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, LAS EMPRESAS NO --  
SIEMPRE SON CONCIENTES DE SUS NECESIDADES, LA FORMACIÓN QUE  
DAN A SUS TRABAJADORES SUELE CONSIDERARSE COMO UN COSTO SU-  
PLEMENTARIO, PUESTO QUE SI NO EXISTE UNA DEFINICIÓN CLARA -  
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, CONSECUENTEMENTE LA CAPACITACIÓN  
QUE SE IMPARTA A UN TRABAJADOR EN UNA EMPRESA NO SIEMPRE LE  
PERMITIRÁ DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD SIMILAR EN OTRA.

ASIMISMO EN EL SECTOR DE SERVICIOS, SE DESARROLLÓ -  
UN SISTEMA EDUCATIVO PARALELO AL OFICIAL Y FUE ASÍ QUE SUR-  
GIERON UN GRAN NÚMERO DE ACADEMIAS, ESCUELAS Y CENTROS DE -  
ENSEÑANZA CON EL OBJETO DE SATISFACER LAS NECESIDADES QUE -  
EN MATERIA DE TRABAJO PLANTEABAN LAS OFICINAS.

TAMBIÉN LOS ESFUERZOS DEL PAÍS EN MATERIA EDUCA-  
TIVA HAN SIDO INMENSOS, SIN EMBARGO EL ENFOQUE QUE SE LE DA  
NO SIEMPRE ES ADECUADO A LAS NECESIDADES REALES, EL SISTEMA  
ESCOLAR FORMAL ESTÁ LLENO DE ESQUEMAS CLÁSICOS, LAS CARRE--

RAS TRADICIONALES SIGUEN GOZANDO DE MAYOR PRESTIGIO; HAY POCO INTERÉS POR LAS INOVACIONES DE LA PRODUCCIÓN Y LA TECNOLOGÍA, LOS ESFUERZOS PARA PROPICIAR EL CAMBIO ENCUENTRAN RESISTENCIAS IMPORTANTES Y A MENUDO PARALIZANTES. ESTO PUEDE EXPLICAR EN PARTE, QUE EN LUGAR DE REFORMAR PROFUNDAMENTE EL SISTEMA VIGENTE, SE DEBERÍAN DE CREAR SISTEMAS DIFERENTES Y PARALELOS.

EN SU MÁS ÍNTIMA NATURALEZA LA FORMACIÓN PROFESIONAL ES UN TIPO DE EDUCACIÓN, ALGUNOS LA LLAMAN EDUCACIÓN INFORMAL. Y SI BIEN SU EJERCICIO NO ESTÁ REGIDO POR EL ARTÍCULO TERCERO CONSTITUCIONAL, EN TANTO QUE FENÓMENO EDUCATIVO, DEBE APEGARSE AL ESPÍRITU DEL MISMO, EL CUAL CONSIDERA QUE LA EDUCACIÓN "SERÁ DEMOCRÁTICA, CONSIDERANDO A LA DEMOCRACIA NO SOLAMENTE COMO UNA ESTRUCTURA JURÍDICA Y UN RÉGIMEN POLÍTICO, SINO COMO UN SISTEMA DE VIDA FUNDADO EN EL CONSTANTE MEJORAMIENTO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL DEL PUEBLO", "SERÁ NACIONAL EN CUANTO SIN HOSTILIDADES NI EXCLUSIVISMOS -ATIENDA LA COMPRENSIÓN DE NUESTROS PROBLEMAS, AL APROVECHAMIENTO DE NUESTROS RECURSOS, A LA DEFENSA DE NUESTRA INDEPENDENCIA POLÍTICA Y A LA CONTINUIDAD Y ACRECENTAMIENTO DE NUESTRA CULTURA" Y "CONTRIBUIRÁ A LA MEJOR CONVIVENCIA HUMANA TANTO POR LOS ELEMENTOS QUE APORTE A FIN DE ROBUSTECER EN EL EDUCANDO, JUNTO CON EL APRECIO PARA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA Y LA INTEGRIDAD DE LA FAMILIA, LA CONVICCIÓN DEL IN



TERÉS GENERAL DE LA SOCIEDAD, CUANDO POR EL CUIDADO QUE PONGA EN SUSTENTAR LOS IDEALES DE FRATERNIDAD E IGUALDAD DE DE RECHOS DE TODOS LOS HOMBRES, EVITANDO LOS PRIVILEGIOS DE RAZAS, DE SECTAS, DE GRUPOS, DE SEXOS O DE INDIVIDUOS". (1)

APLICAR ESTOS LINEAMIENTOS MAGISTRALES AL FENÓMENO EDUCATIVO PROPIO DEL ÁMBITO LABORAL, EL CUAL ES LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, NO SÓLO NOS PERMITE COMO SOCIEDAD INTEGRAR COHERENTEMENTE LOS ESFUERZOS EDUCATIVOS EN TORNO A UN SOLO OBJETIVO, SINO QUE IMPRIME A LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNA DINÁMICA INTERNA Y QUE RESULTA COMPRENSIBLE A LA LUZ DEL ENFOQUE DE SISTEMAS.

UNA MANERA DE CONCEBIR A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ES A LA MANERA DE UN SISTEMA QUE SE ENCUENTRA INMERSO EN UN CONJUNTO DE OTROS SISTEMAS Y QUE POSEE A SU VEZ SUBSISTEMAS.

EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE PUEDE ANALIZAR EN TRES NIVELES DE GENERALIDAD: EL NIVEL DE LA UNIDAD DE PRODUCCIÓN, EL NIVEL DE RAMA INDUSTRIAL Y EL NIVEL DE CLASES SOCIALES.

CADA UNO DE ESTOS NIVELES DE ANÁLISIS INCORPORA AL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SISTEMAS TOTALIZADORES DIFERENTES.

- (1) GUTIÉRREZ AGUIRRE, ENRIQUE.- SISTEMAS DE CAPACITACIÓN, PETRÓLEOS MEXICANOS.- ENCUENTRO NACIONAL SOBRE SISTEMAS DE CAPACITACIÓN, MÉXICO, NOVIEMBRE DE 1982.- ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAPACITADORES DEL SECTOR PÚBLICO, - A.C.

PERO TAMBIÉN EN CADA NIVEL SE ESTABLECEN NEXOS DIFERENTES ENTRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN, POR UNA PARTE, Y POR LA OTRA, ENTRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE LAS RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN.

ASÍ EN EL NIVEL DE LA UNIDAD DE PRODUCCIÓN, LA FÁBRICA O SU EQUIVALENTE, EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ES SÓLO UNA PARTE DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO, LO QUE IMPLICA QUE SUS OBJETIVOS ESTÁN DETERMINADOS POR LOS OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN; LO QUE POR CIERTO CONSTITUYE UN CRITERIO DE ÉXITO O FRACASO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. RESULTA CURIOSO, QUE AUN HOY DÍA SE PRESENTEN PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA UNA UNIDAD DE PRODUCCIÓN SIN QUE SE HAYAN COTEJADO PREVIAMENTE CON LOS PLANES DE DESARROLLO DE ESA MISMA UNIDAD FORMULADOS POR SU ADMINISTRACIÓN, O BIEN SIN SER COMPAGINADOS CON LAS PRIORIDADES QUE SE ESTABLECEN EN CADA AÑO O ETAPA DE GESTIÓN:

EN EL MISMO NIVEL DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN, "EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN INTEGRA CIERTAS RELACIONES SOCIALES -- ORIENTADAS A LA REPRODUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO ESTABLECIDOS. EN OTRAS PALABRAS EXISTEN SITUACIONES DE RELACIÓN SOCIAL LLAMADAS CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA LÍNEA DE TRABAJO QUE TRANSMITEN LOS CONOCIMIENTOS INDISPENSA-

BLES PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO Y -  
QUE ADEMÁS MEJORAN LAS HABILIDADES DEL SUJETO PARA EL MISMO  
FIN". (2)

AQUÍ SE VE COMO NATURAL QUE EL CRITERIO DE ÉXITO -  
EN LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ES LA EDUCACIÓN DEL  
TRABAJADOR A SU PUESTO DE TRABAJO, A TRAVÉS DE LA ESPECIALI-  
ZACIÓN DEL MISMO EN UNA ESFERA RESTRINGIDA DEL PROCESO TO-  
TAL DE PRODUCCIÓN.

EL SIGUIENTE NIVEL DE ANÁLISIS, ES EL DE LA RAMA -  
INDUSTRIAL O SU EQUIVALENTE; YA EXISTEN EXPERIENCIAS EN MÉ-  
XICO SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN  
Y ADIESTRAMIENTO A DICHO NIVEL, COMO LO EJEMPLIFICA EL CASO  
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

EN ESTE SEGUNDO NIVEL EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO, SE PROYECTA LA FUERZA DEL SISTEMA DE ADMI--  
NISTRACIÓN DE CADA FÁBRICA Y SE UBICA DENTRO DEL SISTEMA DE  
PLANEACIÓN INDUSTRIAL POR RAMA; EN ESTE CASO LOS OBJETIVOS  
DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTÁN DETERMI-  
NADOS POR LOS OBJETIVOS DE DICHO SISTEMA DE PLANEACIÓN; LO  
QUE ESTABLECE NUEVOS CRITERIOS DE ÉXITO O FRACASO PARA LA -  
CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. SE TRATA AQUÍ DE QUE LA -  
FORMACIÓN PROFESIONAL RESPONDA DE MANERA EFECTIVA A UNA GA-  
MA DE DIVERSOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN EN AQUELLOS QUE TEN--

(2) GUTIÉRREZ AGUIRRE, ENRIQUE.- OBRA CITADA.

GAN DE COMÚN O SIMILAR. ASÍ POR EJEMPLO, SE DEBERÍA DE RESPONDER A LA CAPACITACIÓN EN EL PROCESO DE MOLIENDA DE CAÑA POR MEDIO DE MOLINOS, INDEPENDIEMENTE DEL TAMAÑO DEL MOLINO O DEL TÁNDEM, O DE LA MARCA DE LOS MISMOS, PERO DEBEMOS TENER CUIDADO QUE LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN RESPONDAN A LOS OBJETIVOS DE PLANEACIÓN INDUSTRIAL, QUE POR -- EJEMPLO PODRÍAN INCREMENTAR LA RIQUEZA DE LA SACAROSA EN EL JUGO O BIEN INCREMENTAR EL VOLUMEN DE CAÑA MOLIDA, OBJETIVOS QUE NO SIEMPRE SE PUEDEN LOGRAR SIMULTÁNEAMENTE.

POR OTRA PARTE, Y SIGUIENDO EL ANÁLISIS EN ESTE SEGUNDO NIVEL, EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO INTEGRAL CIERTAS RELACIONES SOCIALES QUE ESTÁN ORIENTADAS HACIA LA HOMOGENEIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO EXISTENTES EN LA RAMA INDUSTRIAL. EN ESTE CASO, LAS SITUACIONES DE RELACIÓN SOCIAL QUE CONSTITUYEN LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, TRANSMITEN LOS CONOCIMIENTOS Y MEJORAN LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES CON ÉNFASIS NO EN EL PUESTO DE TRABAJO SINO EN LA GENERALIDAD DEL PROCESO DE TRABAJO QUE SE TRATA. FUNGUE AQUÍ COMO NATURAL EL CRITERIO DE ADECUACIÓN DEL TRABAJADOR NO A UN PUESTO SINO A UNA GAMA DE VARIACIONES EN QUE SE DA UN MISMO PROCESO DE TRABAJO, EN LO QUE PODRÍAMOS LLAMAR LA FLEXIBILIDAD O VERSATILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU TRABAJO.

**POR ÚLTIMO, EN EL TERCER NIVEL, EL DE LAS CLASES - SOCIALES, EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE UBICA DENTRO DEL SISTEMA GLOBAL DE DESARROLLO.**

**NUEVAMENTE AQUÍ, LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTÁN DETERMINADOS POR LOS OBJETIVOS DE LOS PLANES NACIONALES DE DESARROLLO, LO QUE PROPORCIONA ADEMÁS OTROS CRITERIOS DE ÉXITO O FRACASO PARA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. SE TRATA AQUÍ DE QUE PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES CONCRETAS, LOS HOMBRES HAN SIDO IMPULSADOS A INVESTIGAR LAS LEYES DE LOS PROCESOS NATURALES. LO QUE SE EJEMPLIFICA ENTRE OTRAS COSAS, POR LA RELACIÓN INCONTESTABLE ENTRE LAS EXIGENCIAS DE LA NAVEGACIÓN EN ALTAMAR Y LOS PROGRESOS EN LA ASTRONOMÍA, ENTRE LA EXPANSIÓN DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y EL PROGRESO DE LA ARITMÉTICA;**

**NO SE PRETENDE POR TANTO, AFIRMAR QUE TODO DESCUBRIMIENTO CIENTÍFICO TENGA SU ORIGEN INMEDIATO Y DIRECTO EN LA ESFERA DE LA PRUDCCIÓN, PERO SÍ QUE EL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO NO PUEDE SER INDEPENDIENTE DE LA ACCIÓN DEL HOMBRE - SOBRE LA NATURALEZA O SOBRE LA MISMA SOCIEDAD, NO PUEDE SER INDEPENDIENTE DEL TRABAJO HUMANO.**

EN ESTE MISMO NIVEL DE LAS CLASES SOCIALES, EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO INTEGRA CIERTAS RELACIONES SOCIALES QUE PUEDEN ESTAR ORIENTADAS A LA -- TRANSMISIÓN DE TECNOLOGÍAS EXTRANJERAS, IMPORTADAS CON LOS BIENES DE CAPITAL, O BIEN PROMOVER LA CREATIVIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES A UNA CREATIVIDAD QUE POSIBILITE LA MODIFICACIÓN DE UNA ESTRUCTURA PRODUCTIVA DE IMITACIÓN A UNA ADECUADA A NUESTROS RECURSOS, UNA CREATIVIDAD QUE SE ENCUENTRE -- PRESENTE EN TODAS LAS ESCALAS DE LA COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS DE TRABAJO, LO QUE EXIGIRÍA INTEGRAR LAS RELACIONES SOCIALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS DE INVESTIGACIÓN DE LOS CENTROS DE ESTUDIOS AVANZADOS O DE LAS UNIVERSIDADES.

UN EJEMPLO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PUEDE ILUSTRAR LA DIFERENCIA ENTRE LOS DIVERSOS ENFORQUES AQUÍ -- PRESENTADOS, QUE CORRESPONDEN A LOS DIFERENTES NIVELES DE ANÁLISIS:

- PRIMER NIVEL: COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. (ARTÍCULO 153-I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).
- SEGUNDO NIVEL: COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. (ARTÍCULO 153-K DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).
- ORGANOS AUXILIARES.

**TERCER NIVEL:**           **CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITA-**  
**ORGANOS ASE-**           **CIÓN Y ADIESTRAMIENTO. (ARTÍCULO 539-A DE**  
**SORES.**                   **LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).**

**CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACI-**  
**TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. (ARTÍCULO 539-B**  
**DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).**

POR OTRA PARTE PODEMOS DECIR, QUE EL LEGISLADOR MEXICANO DE 1978, NO DESARROLLA UN RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN, TOMANDO COMO PUNTO DE PARTIDA EL SISTEMA EDUCATIVO, NI SE ORIENTA A DAR UNA NUEVA DIMENSIÓN A LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL, NI SE EMPENA EN LOGRAR UNA FÓRMULA PARA RACIONALIZAR, COORDINAR Y AMPLIAR LO QUE UNO Y OTRO CAMINO SE VENÍA HACIENDO, SINO QUE PARTE DE UNA IDEA RADICALMENTE DISTINTA QUE ES EL RECONOCIMIENTO DE QUE LA CAPACITACIÓN ES UN DERECHO SOCIAL Y QUE EL EMPLEADOR COMO PARTE OBLIGADA A DAR SATISFACCIÓN A ESE DERECHO DENTRO DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, LA CAPACITACIÓN EN CUANTO A DERECHO INTEGRAL Y COMPLETAMENTE EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO Y DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO, EN CUYO SURGIMIENTO Y DESARROLLO TANTO HA INFLUIDO EL DERECHO MEXICANO, DESDE SU FORMULACIÓN ORIGINAL EN EL TEXTO CONSTITUCIONAL ADOPTADO POR EL CONGRESO DE QUERÉTARO EN 1917. DE ESTE MODO LA ORIGINALIDAD DEL NUEVO RUMBO EMPRENDIDO POR LA LEGISLACIÓN ME-

XICANA CON LAS REFORMAS DE 1978, Y QUE YA INICIABA DESDE LA ELABORACIÓN DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, -- CONSISTE EN HABER ENCARGADO LA FORMACIÓN PROFESIONAL DENTRO DEL SISTEMA NORMATIVO LABORAL. ENFOQUE QUE SUSTANCIALMENTE IMPLICA DEJAR ESTABLECIDA UNA DIMENSIÓN NUEVA DEL DERECHO A LA FORMACIÓN, NO CONTRADICTORIA, NI EXCLUYENTE DE SU CONCEPCIÓN COMO UNA DE LAS FORMAS EN QUE SE ACTUALIZA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN.

B) AREA AGROPECUARIA.- LA ACCIÓN DEL ESTADO EN EL CAMPO AGROPECUARIO ES PREDOMINANTE, EXISTEN VARIAS SECRETARÍAS DE ESTADO, ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL Y FIDEICOMISOS, QUE PARTICIPAN EN LA CAPACITACIÓN PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA: SECRETARÍA DE LA REFORMA AGRARIA, AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRÁULICOS, EDUCACIÓN PÚBLICA, PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, COMPAÑÍA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES, INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA, INSTITUTO MEXICANO DEL CAFÉ, COMISIÓN NACIONAL DE FRUTICULTURA, COMISIÓN COORDINADORA DEL SECTOR AGROPECUARIO, CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGRARIAS, FIDEICOMISO DE APOYO A LA INDUSTRIA RURAL, FIDEICOMISO PARA EL DESARROLLO DE LA ZONA HENEQUENERA, ENTRE OTRAS.

POR OTRO LADO, PUEDE CONSTATARSE LA BUENA FE, Y EL AFÁN DE COLABORACIÓN DE LOS ORGANISMOS QUE ACTÚAN EN EL CAMPO PARA APOYAR CURSOS, SEMINARIOS, CONFERENCIAS, PRÁCTICAS DE CAMPO Y OTRAS ACTIVIDADES QUE ALGUNAS DEPENDENCIAS OFICIALES TIENEN QUE REALIZAR CON RECURSOS RESTRINGIDOS. -- LA PAUTA DE TODA DEDICACIÓN AL SERVICIO DE LOS CAMPESINOS DE MÉXICO.



**SIN EMBARGO, ES FUNDAMENTAL ELABORAR NUEVAS Y DEFINITIVAS ACCIONES QUE PERMITAN UNIFICAR CRITERIOS, COOPERAR CON MAYOR INTENSIDAD, AUNAR RECURSOS Y OBJETIVOS QUE LLEVEN, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE LINEAMIENTOS OPERATIVOS ADECUADOS, A LA FORMULACIÓN DE ACCIONES DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL QUE TIENDAN AL FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE EJIDOS Y COMUNIDADES AGRARIAS, A TRAVÉS DE LA INSTRUMENTACIÓN DE ACCIONES CONJUNTAS DE CAPACITACIÓN.**

**LA CAPACITACIÓN AGRARIA DEBE SER, EL CONJUNTO DE ACCIONES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DIRIGIDAS A LA POBLACIÓN CAMPESINA PARA ELEVAR SU CONCIENCIA CRÍTICA SOBRE LA REALIDAD QUE LA RODEA Y DESARROLLA SU PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES, PERMITIENDO DE ESTA MANERA AMPLIAR SU CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN Y GESTIÓN DENTRO DE SU REALIDAD PARA TRANSFORMARLA EN BENEFICIOS DE SU COMUNIDAD.**

**DE AHÍ SE DESPRENDEN CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS QUE PARTEN DE LOS INTERESES, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS CAMPESINOS PARA LLEVAR A CABO SU AUTORREALIZACIÓN, AUTOFORMACIÓN Y AUTODESARROLLO; METAS QUE PRETENDEN SUPERAR ACCIONES UNILATERALES EN EL DOMINIO DE LA TÉCNICA Y EN LAS ACCIONES PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y CULTURAL DE SUS POBLACIONES.**

LA CAPACITACIÓN IMPLICA, DESDE LUEGO, LA ADQUISICIÓN DE UNA NUEVA CONDUCTA LOGRADA A TRAVÉS DE LA CONQUISTA DEL HOMBRE DEL DOMINIO DE SÍ MISMO, DE SUS HABILIDADES Y -- DEL DESARROLLO DE LA REFLEXIÓN.

LA CAPACITACIÓN DEBE HACER CAPAZ AL CAMPESINO DE PRODUCIR A NIVELES SUPERIORES A LOS QUE SE ESTÉ TRABAJANDO, TANTO CUALITATIVA COMO CUANTITATIVAMENTE HABLANDO, Y DEBE FORMARLE PARA EL CONOCIMIENTO Y LA INTERPRETACIÓN DE SU REALIDAD, A FIN DE QUE PUEDA DESARROLLAR ACCIONES QUE TIENDAN A TRANSFORMARLA, SUPERÁNDOLA A PARTIR DE SUS CONDICIONES VIGENTES.

LA CONCIENCIA QUE LA CAPACITACIÓN CREE PARA EL TRABAJO Y EL CAMPO DEBE ESTAR VINCULADA AL PALPITAR DE LA NACIÓN, A LOGRAR REALIZACIONES Y DEBE SER ANALIZADA, POR ELLO, SIEMPRE ESTRECHAMENTE LIGADA AL PROCESO GENERAL DE DESARROLLO DEL PAÍS.

LA CAPACITACIÓN PARA EL HOMBRE DEL CAMPO NO PRETENDE SER EL DESPERTAR DE SUEÑOS E ILUSIONES QUE SIEMPRE PROVOCAN FRUSTRACIÓN E INSATISFACCIONES. LA CAPACITACIÓN TIENE POR OBJETO ACERCAR ENTRE SÍ A LOS SERES HUMANOS, ORGANIZARLOS PARA REALIZAR DE MEJOR MANERA SU ESFUERZO EN LA PRODUCCIÓN, EN ESPECIAL DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS INDISPENSABLES A TODOS LOS MEXICANOS. ELLO SE EFECTÚA EN EL RESPETO DEL -

**CARÁCTER Y LAS CUALIDADES DIFERENTES DE TODOS Y CADA UNO DE AQUELLOS QUE DESEAN SUPERARSE, EJERCIENDO SU OPCIÓN DE HOMBRES LIBRES PARA BUSCAR MEJOR NIVEL ECONÓMICO DE VIDA.**

**ASIMISMO LA CAPACITACIÓN AGRARIA DESARROLLA LA CONCIENCIA DE LAS EXIGENCIAS Y NECESIDADES DEL PAÍS, PRETENDE RESCATAR LA GRAN RIQUEZA DE NUESTRA TRADICIÓN CAMPESINA PARA QUE SEA EL IMPULSO DE SU ORGANIZACIÓN.**

**AHORA BIEN PODEMOS DECIR QUE LA CAPACITACIÓN AGRARIA NO DEBE DESCANSAR HASTA QUE EL HOMBRE DEL CAMPO, AGRUPADO EN EJIDOS Y COMUNIDADES, PARTICIPE DECISIVAMENTE EN EL DESARROLLO DE SU COMUNIDAD. Y, EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APRENDIDOS, CONVIERTA EN ACCIONES POSITIVAS SUS APTITUDES, ACTITUDES Y HABILIDADES, DE TAL SUERTE QUE ESTAS FAVOREZCAN, TAMBIÉN SU DESARROLLO Y MEJORÍA INDIVIDUAL.**

**LA CAPACITACIÓN INTENTA, POR OTRO LADO, ELEVAR LA SOLIDARIDAD Y CONVIVENCIA ENTRE LOS SUJETOS Y LAS COMUNIDADES PARA POSIBILITAR QUE LOS HOMBRES CONOZCAN Y EJERCITEN MEJOR SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES. SE ORIENTE CON MIRAS A FORTALECER SU PODER DE NEGOCIACIÓN Y GESTIÓN PARA IMPULSAR Y FORTALECER SUS PROPIAS ORGANIZACIONES, A CREAR GRANDES UNIDADES DE PRODUCCIÓN QUE, OPERADAS POR Y PARA ELLOS, FORTALEZCAN SUS PROCESOS ORGANIZATIVOS.**

DESTACA, ENTONCES, LA CAPACITACIÓN COMO UN PROCESO DE TOMA DE CONCIENCIA DEL CAMPESINO PARA LA SOLUCIÓN GRADUAL DE SUS PROBLEMAS, INICIÁNDOSE CON EL ANÁLISIS Y REFLEXIÓN DE SUS CIRCUNSTANCIAS Y LA APREHENSIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA ATACAR, POSTERIORMENTE, PROBLEMAS MÁS PROFUNDOS.

PODEMOS AFIRMAR QUE LA CAPACITACIÓN NO TENDRÁ NINGÚN RESULTADO DEFINITIVO, SI NO VA ENCADENADA DESDE SU ORIGEN, A LA PERSPECTIVA DE OFRECER A ESOS NÚCLEOS DE POBLACIÓN CAPACITADOS, LOS RECURSOS DE TODA ÍNDOLE (TÉCNICOS, FINANCIEROS, Y OTROS) PARA QUE, LA UNIDAD DE PRODUCCIÓN PLANEA A LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA RESULTANTE, PUEDA INICIAR SU MARCHA DE MANERA INMEDIATA, SIN PATERNALISMOS QUE TANTOS RESULTADOS NEGATIVOS HAN ACARREADO AL CAMPO, CON EL APOYO ADECUADO A LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE CADA CASO Y UN SEGUIMIENTO CUIDADOSO DE LOS RESULTADOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES QUE LOS APLIQUEN, NO PARA PRESIONAR CORRECCIONES, MÁS BIEN PARA PREVER FALLAS Y MODIFICAR RUMBOS COMO LOS MISMOS CAMPESINOS PROPONGAN. CAPACITACIÓN-ORGANIZACIÓN-RECURSOS, DEBE SER FÓRMULA INDISOLUBLE EN LA ATENCIÓN DEL CAMPO.

c) ÁREA INDUSTRIAL.- HASTA AHORA NO SE CUENTA CON INFORMACIÓN DETALLADA Y CONCRETA QUE PERMITA EVALUAR LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, NO SE TIENE IDEA CLA

RA Y PRECISA DE LA CLASE DE CAPACITACIÓN DEMANDADA Y LAS PECULIARES Y CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS Y REGIÓN.

EN ESTE SENTIDO NUESTRO ESTUDIO CONSISTE EN APROVECHAR LOS ESFUERZOS Y EXPERIENCIAS YA EXISTENTES EN LA MATERIA PARA EVITAR DUPLICIDAD ASÍ COMO UNA COORDINACIÓN DE TODOS AQUELLOS INVOLUCRADOS EN LA CAPACITACIÓN Y MUY ESPECIALMENTE EN LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO YA QUE ES FRECUENTE ENCONTRAR UN DESEQUILIBRIO ENTRE LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA Y LAS NECESIDADES REALES DE LA EMPRESA.

EN EL SECTOR INDUSTRIAL SE ENCUENTRAN TAMBIÉN SUBSISTEMAS MUY DIVERSOS, SI BIEN EXISTE UNA NOTABLE DIFERENCIA RESPECTO DEL AGROPECUARIO, Y ES QUE EN ÉSTE SE DA UNA PARTICIPACIÓN IMPORTANTE A INSTITUCIONES ESPECIALIZADAS Y EMPRESARIALES, ADEMÁS DE LAS QUE CONTROLA EL ESTADO. UN ESQUEMA GENERAL ES EL SIGUIENTE.

SECTOR PÚBLICO  
SECTOR ESCOLAR TRADICIONAL  
SECUNDARIAS TÉCNICAS  
INSTITUTOS POLITÉCNICOS  
UNIVERSIDADES

1.1. SECTOR PÚBLICO.- ESTE SECTOR LO PODEMOS SUBDIVIDIR EN

SECTOR ESCOLAR TRADICIONAL, EN PARAESCOLAR PÚBLICO, PÚBLICO DESCENTRALIZADO AUTÓNOMO CON COMPETENCIA GENERAL Y CON COMPETENCIA PARTICULAR. UN ESQUEMA GENERAL ES EL SIGUIENTE:

### SECTOR PARAESCOLAR PÚBLICO

- (CECATI) CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL
- (CENETI) CENTRO NACIONAL DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL
- (ENACTI) ESCUELA NACIONAL DE MAESTROS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.

TODAS ESTAS INSTITUCIONES ESTÁN INCLUIDAS EN EL PLAN ESCUELA INDUSTRIA.

### SECTOR PÚBLICO DESCENTRALIZADO AUTÓNOMO CON COMPETENCIA GENERAL

- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE)
- INSTITUTO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD.

ESTAS INSTITUCIONES CAPACITAN A PERSONAS PARA SU INSERCIÓN EN LA FUERZA LABORAL SIN RELACIÓN CON EMPRESAS DETERMINADAS.

## SECTOR PUBLICO DESCENTRALIZADO CON COMPETENCIA PARTICULAR

(CFE) COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

FERROCARRILES NACIONALES

COMPLEJO INDUSTRIAL DE CIUDAD SAHAGÚN

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

SE TRATA, POR LO GENERAL, DE INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN INTERNA; DE EMPRESAS NACIONALES QUE CAPACITAN A -- TRABAJADORES ACTIVOS Y, EVENTUALMENTE, A QUIENES VAN A IN--GRESAR A LA FUERZA DE TRABAJO, SEGÚN LAS NECESIDADES.

1.2. SECTOR PRIVADO.- SE SUBDIVIDEN EN: PRIVADO COMERCIAL, Y PRIVADO EMPRESARIAL.

EN EL SECTOR PRIVADO COMERCIAL, EXISTEN UNA SERIE DE INSTITUCIONES PRIVADAS CON FINES LUCRATIVOS QUE SE DEDICAN A LA FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MATERIAS TÉCNICAS.

EL SECTOR PRIVADO EMPRESARIAL.- CORRESPONDE A LAS EMPRESAS, GRANDES POR LO GENERAL, QUE TIENEN SU PROPIO SISTEMA DE FORMACIÓN, YA SEA PARA NUEVO INGRESO, PARA PERFECCIONAMIENTO O CON FINES DE PROMOCIÓN. TAL ES EL CASO, POR EJEMPLO, DE VW Y CHRYSLER, EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ; DE NESTLÉ, EN EL SECTOR DE LA ALIMENTACIÓN; Y DE ALTOS HORNOS

DE MÉXICO Y FUNDIDORA MONTERREY, EN LA METALÚRGICA BÁSICA.

D) AREA DE SERVICIOS.- EN ESTA AREA TAMBIÉN LOS -- SISTEMAS SON MÚLTIPLES. EL SECTOR ESCOLAR TRADICIONAL TIENE A SU CARGO LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE OFICINA, PARTICULARMENTE EN LAS SECUNDARIAS TÉCNICAS; MIENTRAS QUE LA BANCA -- CUENTA CON UN SISTEMA INTERNO MUY ELABORADO. CABE SEÑALAR -- ADEMÁS LA EXISTENCIA DE NUMEROSAS ACADEMIAS, INSTITUTOS Y -- OTROS CENTROS DE CALIDAD VARIABLE Y FINES LUCRATIVOS. EN ES -- TAS INSTITUCIONES EL TRABAJADOR TIENE QUE PAGAR SU FORMA--- CIÓN, SIN QUE NADIE LE ASEGURE ENCONTRAR UN TRABAJO ADECUA-- DO A SU PREPARACIÓN.

PODRÍAMOS AFIRMAR QUE EXISTE UNA GRAN CONFUSIÓN EN MATERIA DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL PAÍS Y QUE - EN TAL SITUACIÓN EXIGE UN ANÁLISIS PARA CLASIFICAR LAS INS-- TITUCIONES DE LA MEJOR MANERA POSIBLE.

YA QUE EXISTE UN SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA EN TODO EL PAÍS MOTIVO POR EL CUAL NO DEBERÍA DE EXISTIR -- OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR PERSONAL EFICIENTE EN TODOS LOS - NIVELES Y EN TODAS LAS ESPECIALIDADES REQUERIDAS POR LA IN-- DUSTRIA, EL COMERCIO, LA BANCA Y LOS SERVICIOS, SIN EMBARGO CONSTITUYE UN VERDADERO PROBLEMA ENCONTRAR TRABAJADORES TÉC-- NICOS DEBIDAMENTE CALIFICADOS EN EL MOMENTO DE INICIARSE -- UNA NUEVA EMPRESA Y POR OTRA LAS PERSONAS QUE HAN RECIBIDO



**CAPACITACIÓN COMO OBREROS ESPECIALIZADOS O TÉCNICOS A NIVEL MEDIO NO PUEDEN ENCONTRAR FÁCILMENTE UN EMPLEO.**

**ESTO SE DEBE FUNDAMENTALMENTE A LA FALTA DE CONOCIMIENTO ADECUADO DE LAS PERSONAS QUE IMPARTEN LA ENSEÑANZA Y ESPECIALMENTE A UNA INEXISTENTE COMUNICACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.**

**A FIN DE QUE EL SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA - SEA EFICIENTE EN PRIMER LUGAR SERÁ NECESARIO MODIFICAR LA - DISTORCIONADA ATRACCIÓN SOCIAL QUE EJERCEN LOS ESTUDIOS SUPERIORES, (ESTO OCASIONA QUE LAS PERSONAS QUE INGRESAN A -- TRABAJAR A UNA EMPRESA O NIVEL DE TÉCNICOS DONDE SON MUY NECESARIOS CONTINUEN SUS ESTUDIOS A NIVEL DE LICENCIATURA Y - AL EGRESAR DE ÉSTA, LES ES MÁS DIFÍCIL ENCONTRAR EMPLEO Y - TERMINAR DESEMPEÑANDO ACTIVIDADES PARA LAS CUALES NO NECESITABA ESTUDIOS SUPERIORES.**

**CONSIDERANDO EL PROBLEMA DESDE UN ENFOQUE MÁS AMPLO, LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PRODUCTIVOS EN MÉXICO PRESENTA RASGOS PARTICULARES. SU LUGAR DENTRO DE LA PROBLEMÁTICA NACIONAL ES MUY IMPORTANTE. SI CONSIDERAMOS QUE NUESTRO CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO ES DE LOS MÁS ALTOS EN EL - MUNDO, SE PODRÍA DECIR QUE TIENE QUE HABER UNA VERDADERA CARRERA PARA IMPLANTAR UNA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA IDÓNEA -**

**QUE GARANTICE LA FORMACIÓN NECESARIA PARA HACER FRENTE A LAS EXIGENCIAS DE LA POBLACIÓN.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

- A) LOS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LA CAPACITACIÓN**
- B) CARÁCTERES DEL SISTEMA**
- C) LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

## A) LOS ORGANISMOS PUBLICOS Y LA CAPACITACION

**ESCUELAS TECNOLÓGICAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES.-** ESTE PLAN DE ESTUDIOS DE LOS TECNOLÓGICOS Y DE LAS ESCUELAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, REVISTE SUMA IMPORTANCIA NACIONAL, PORQUE LAS ACTIVIDADES QUE IMPARTE SE PROYECTAN COMO UNIDADES DE EXPERIENCIAS COMPLETAS, EN LAS QUE LOS EDUCANDOS PONDRÁN EN JUEGO SU INICIATIVA INDIVIDUAL Y SU CAPACIDAD CREADORA, SU ESPÍRITU DE COOPERACIÓN Y TRABAJO DE GRUPO, SU RESPONSABILIDAD, SU CURIOSIDAD Y SU OBSERVACIÓN LIBRE, Y TAMBIÉN PORQUE LAS ACTIVIDADES SON EL CAMPO PROPIO PARA LAS MANIFESTACIONES DE APTITUDES E INTERESES DE LOS ESTUDIANTES.

EN LA ETAPA DE REMODELACIÓN DE LA ENSEÑANZA MEDIA BÁSICA, EN LA QUE SE DIÓ UN CONCEPTO APLICATIVO, EL CUAL MODIFICÓ EL CONCEPTO TRADICIONAL DE LA SECUNDARIA, SE LLEVÓ A CABO A INICIATIVA, PROMOCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL SR. ING. - VICTOR BRAVO AHUJA, QUIEN DESEMPEÑABA EL CARGO DE SUBSECRETARIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA Y SUPERIOR.

SIGUIENDO LA TESIS FUNDAMENTAL DE LA REFORMA EDUCATIVA PLANTEADA POR EL ENTONCES C. PRESIDENTE LIC. LUIS ECHEVERRÍA ALVAREZ, EN EL SENTIDO DE PROYECTAR LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO, SE HAN DIVERSIFICADO LAS ---

**ÁREAS DE ADIESTRAMIENTO TECNOLÓGICO DENTRO DEL CONCEPTO GENERAL DE SECUNDARIAS TÉCNICAS.**

**CENTROS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.- LA NECESIDAD DE CAPACITAR EN FORMA PRÁCTICA A LOS JÓVENES Y ADULTOS QUE YA ESTÁN INCORPORADOS AL TRABAJO, DETERMINÓ LA CREACIÓN DE CENTROS, EN LOS QUE EN UN TIEMPO --- APROXIMADO DE DIEZ MESES SE IMPARTEN TECNOLOGÍAS Y CONOCIMIENTOS GENERALES QUE PERMITEN EL PERFECCIONAMIENTO DE OBREROS O BIEN, CAPACITAN DE MANERA BÁSICA EN SU OFICIO.**

**ALGUNAS DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE DISTINGUEN A ESTOS CENTROS DE LAS DEMÁS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA, SON -- LAS SIGUIENTES:**

**A) EL MEDIO EN QUE SE PREPARE EL EDUCANDO ES SEMEJANTE AL DE UN CENTRO DE TRABAJO.**

**B) EL EDUCANDO ES PREPARADO ESPECÍFICAMENTE EN AQUELLOS -- HÁBITOS MENTALES Y MANUALES QUE REQUIEREN LA OCUPACIÓN.**

**C) LA CAPACITACIÓN AYUDA AL EDUCANDO A CAPITALIZAR SUS HABILIDADES MANUALES EN EL MÁS ALTO GRADO POSIBLE.**

**D) LA CAPACITACIÓN SE REALIZA PREFERENTEMENTE PARA PRÁCTICA DE TALLER SIN DESCUIDAR LA ENSEÑANZA TEÓRICA FUNDAMENTAL.**

**E) EL ADIESTRAMIENTO LO IMPARTEN INSTRUCTORES CON EXPERIENCIA Y PRÁCTICA EN LA ESPECIALIDAD.**

**F) LA CAPACIDAD SE APLICA DIRECTA Y ESPECÍFICAMENTE A UNA OCUPACIÓN DETERMINADA, DE TAL MANERA QUE SÓLO TIENE VALOR FUNCIONAL PARA ELLA Y EL EDUCANDO RECIBE UNA SÓLIDA PREPARACIÓN.**

**LOS CENTROS ATIENDEN TAMBIÉN, OTROS ASPECTOS EDUCATIVOS COMO SON: FORMAR HOMBRES CAPACES QUE SE ADAPTEN FÁCIL Y CONVENIENTEMENTE AL MEDIO SOCIAL.**

**CORREGIR DEFICIENCIAS PRÁCTICAS, AÑADIR CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y ACTUALIZAR TÉCNICAS.**

**ESTAS ESCUELAS, EQUIVALENTES EN SU NIVEL EDUCATIVO A LA SECUNDARIA, PROPORCIONAN AL ALUMNO UNA FORMACIÓN CULTURAL E INTELLECTUAL, PERO ADEMÁS, LE PROPORCIONA ADIESTRAMIENTOS TECNOLÓGICOS PARA DOTARLO DE UNA CAPACITACIÓN TÉCNICA, QUE LE PERMITA EN UN MOMENTO DADO, PARTICIPAR EN FORMA ACTIVA, EN LA PRODUCCIÓN Y EN OTROS ASPECTOS DE LA ECONOMÍA.**

**ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS QUE DISTINGUEN A ESTE TIPO DE DOCENCIA, PODEMOS DESTACAR LAS SIGUIENTES:**

**LA CAPACITACIÓN PROGRESIVA Y GRADUAL DE LOS ALUMNOS, DE TAL MANERA QUE EN CUALQUIER MOMENTO EN QUE SE SUSPENDAN SUS ESTUDIOS, QUEDAN DESDE LUEGO EN APTITUDES DE TRA**

BAJAR EN ALGUNA OCUPACIÓN RENUMERADA.

LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS Y ESPECIALIDADES - SE HACE A MEDIDA QUE EL EDUCANDO AVANZA EN LOS CICLOS DESCRITOS, QUE SON SUSCEPTIBLES DE LLEGAR A LA ENSEÑANZA PROFESIONAL, PUES LOS CONOCIMIENTOS SE TRANSFORMAN DE ELEMENTALES A SUPERIORES GRADUALMENTE, HASTA ALCANZAR LOS NIVELES DE LA ENSEÑANZA PROFESIONAL.

DE AHÍ QUE CUANDO SE HABLE DE MECÁNICA, ARTES GRÁFICAS O COMERCIO EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, DEBE PENSARSE EN LA POSIBILIDAD DE CULTIVARLAS PAULATINAMENTE HASTA GRADOS ULTERIORES.

SEGÚN ESTE SISTEMA, NINGUNA PREPARACIÓN, POR MÍNIMA QUE SEA, ES INÚTIL Y ESTO DETERMINA QUE EL ALUMNO, SEA CUAL FUERE LA ÉPOCA EN QUE SE RETIRE DEL PLANTEL, NO SE SIENTA "FRUSTRADO".

LA REDACCIÓN DE LOS SIMPLES EJERCICIOS EN LOS TALLERES SE ESTÁN SUSTITUYENDO POR LA EJECUCIÓN DE OBRAS O TRABAJOS REALES PARA CONSEGUIR TAMBIÉN QUE SE MULTIPLIQUEN LOS INTERESES Y HABILIDADES DEL EDUCANDO.

LAS ESCUELAS COMO LOS SERES VIVOS TAMBIÉN NECESITAN ADAPTARSE AL MEDIO, ADECUANDO SUS ENSEÑANZAS A LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD EN QUE SE DESENVUELVEN, SEGÚN LO HA

COMPROBADO LA HISTORIA EN TODAS SUS ÉPOCAS; DE LO CONTRARIO ESTÁN CONDENADAS A DESAPARECER.

CONSECUENTEMENTE, ES UN IMPERATIVO DE LA EDUCACIÓN ACTUAL DENTRO DE LA NATURAL DIVISIÓN DEL TRABAJO, SERVIR A LA INDUSTRIALIZACIÓN, QUE ES UNO DE LOS PILARES BÁSICOS DE NUESTRO DESARROLLO Y PREPARA AL INDIVIDUO PARA EL TRABAJO.

#### CENTROS DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS.-

EL OBJETIVO FUNDAMENTAL DE ESTOS CENTROS EDUCATIVOS, ES EL PREPARAR TÉCNICOS DE NIVEL MEDIO, O SEA PERSONAL INTERMEDIO ENTRE LOS OFICIOS DE HABILIDAD Y EL PROFESIONAL DE NIVEL SUPERIOR. ESTO QUEDA DE MANIFIESTO ESPECIALMENTE EN LOS ESTUDIOS DE CARÁCTER TECNOLÓGICO EN LO QUE EL TÉCNICO ESPECIALIZADO ES EL ELEMENTO DE ENLACE ENTRE LA MANO DE OBRA CAPACITADA, PARA CUYO DESEMPEÑO NO SE REQUIERE TÍTULO PROFESIONAL.

EN TANTO QUE ESTOS ESTUDIOS ESTÁN UBICADOS DENTRO DEL CICLO DIVERSIFICADO DE LA EDUCACIÓN MEDIA Y QUE LOS ESTUDIANTES QUE LO CURSAN SE ENCUENTRAN EN EL PROCESO DE DESARROLLO ADOLESCENTE, TIENEN TAMBIÉN ENTRE SUS OBJETIVOS EL DE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN GENERAL DEL EDUCANDO; PUESTO QUE PROPORCIONAN INFORMACIÓN HUMANÍSTICA, INFORMACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLOGÍA DE PRODUCCIÓN, Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.



ESTO, COMO ES NATURAL, HA ORIGINADO QUE ESTE TIPO DE PLANTELES EDUCATIVOS ADQUIERA INMEDIATO ARRAIGO EN EL LUGAR DONDE OPERAN Y QUE CREZCAN, COMO HA ACONTECIDO, EN FORMA EXTREMADAMENTE RÁPIDA.

COMO EN ELLA CONCURREN, EN SU MAYORÍA, ELEMENTOS DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS, SURGE DE INMEDIATO LA ASPIRACIÓN Y LA NECESIDAD DE QUE EN EL MISMO LUGAR SE PREPARE AL PROFESIONAL QUE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS QUE LA REGIÓN DEMANDA, LO QUE POR OTRA PARTE REPORTA MÚLTIPLES VENTAJAS:

A) QUE EN EL PROPIO LUGAR DONDE FUNCIONA LA ESCUELA SE PREPARE EL PROFESIONAL QUE VENGA A INDUSTRIALIZAR LA MATERIA PRIMA QUE SE PRODUCE DENTRO DE LA ZONA DE INFLUENCIA.

B) EVITAR CONSECUENTEMENTE, EL DESARRAIGO DEL ESTUDIANTE Y BRINDARLE LA OPORTUNIDAD DE CONTRIBUIR A LA TRANSFORMACIÓN DEL MEDIO EN SU PROPIO LUGAR DE ORIGEN, LO QUE HARÁ CON MAYOR EFICACIA DADO EL CARIÑO QUE ORDINARIAMENTE PROFESA A SU SOLAR NATIVO.

C) SUPRIMIR LA EMIGRACIÓN Y COMO CONSECUENCIA LOS COSTOS DE GASTOS QUE CONSIGO TRAE EL SOSTENIMIENTO DEL ALUMNO FUERA DEL HOGAR Y CONSECUENTEMENTE ASEGURAR SU MEJOR APROVECHAMIENTO BAJO LA ORIENTACIÓN Y VIGILANCIA DE SUS ASCENDIENTES.

**D) EVITAR LA MONSTRUOSA CONCENTRACIÓN ESTUDIANTIL EN LA CAPITAL DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSIGUIENTES PROBLEMAS, TALES COMO LOS QUE SE DERIVAN DE LA FALTA DE CUPO EN LAS ESCUELAS DE ENSEÑANZA SUPERIOR, DEL TIEMPO QUE SE EMPLEA EN EL TRASLADO Y LOS COSTOSOS GASTOS DE SOSTENIMIENTO.**

**E) FORMAR ELEMENTOS IDÓNEOS PARA LLEVAR A CABO LA DESCENTRALIZACIÓN INDUSTRIAL, EN BENEFICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS QUE CONTANDO CON MATERIA PRIMA Y CONDICIONES FAVORABLES, NO HAN PODIDO HASTA AHORA INDUSTRIALIZARSE.**

**ESTOS CENTROS, SE HAN CREADO, CON EL PROPÓSITO DE SATISFACER LAS DEMANDAS QUE PLANTEA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PROPIEDAD Y DE TRABAJO EN EL CAMPO, COMO RESULTADO DE LA REFORMA AGRARIA Y EL CRECIMIENTO Y DIVERSIFICACIÓN DE LA INDUSTRIA, IMPUSIERON LA NECESIDAD DE MODIFICAR LA ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA EDUCACIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR LA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA.**

**ESTA TRANSFORMACIÓN EN LAS FUNCIONES DE LOS PLANTES DESTINADOS A LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA SE HA VERIFICADO A TRAVÉS DE VARIAS ETAPAS, EN LAS QUE PROGRESIVAMENTE SE HA IDO DEFINIENDO Y REFLEJANDO LA ORIENTACIÓN REVOLUCIONARIA QUE ACTUALMENTE TIENE.**

HAN SIDO DE TAL IMPORTANCIA LAS EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DE LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, QUE ACTUALMENTE SE SIENTE LA NECESIDAD DE INCORPORARLA AL PROCESO GENERAL DE LA EDUCACIÓN Y A TODOS SUS NIVELES.

AL RESPECTO SE HIZO LA CONVERSIÓN DE LAS ESCUELAS SECUNDARIAS TRADICIONALES EN ESCUELAS TECNOLÓGICAS PARA QUE SIN DESCUIDAR LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS EDUCANDOS ÉSTOS PUEDAN EJERCER ACTIVIDADES PRODUCTIVAS AL FINALIZAR CADA UNO DE LOS GRADOS ESCOLARES. ASÍ COMO TAMBIÉN SEA ORGANIZADO UN SISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA, CICLO SUPERIOR PARA QUE LOS ESTUDIANTES TENGAN LA OPORTUNIDAD DE OPTAR ENTRE LA PREPARATORIA Y OTRO TIPO DE ESCUELAS QUE LOS TOMEN A LA VEZ, PARA ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y PARA PROSEGUIR ESTUDIOS SUPERIORES.

DICHOS CENTROS DE ESTUDIOS ABRIRÁN GRANDES PERSPECTIVAS A LA JUVENTUD, PORQUE ACTUALMENTE MILES DE JÓVENES NO CONTINÚAN SUS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, Y GRAN CANTIDAD DE PROFESIONALES DE ESPECIALIDADES SATURADAS EN EL MERCADO OCUPACIONAL. SE VEN OBLIGADOS A DESEMPEÑAR ACTIVIDADES DIFERENTES Y SE SUBOCUPAN, LO CUAL CONSTITUYE UN DESPILFARRO DE RECURSOS ECONÓMICOS. DESDE ESTE PUNTO DE VISTA SIGNIFICA QUE ESTAMOS PRODUCIENDO MANO DE OBRA DE NIVELES MEDIO. A COSTO DE NIVEL SUPERIOR.

## OBJETIVOS:

EN ESTOS CENTROS, SE PREPARAN TÉCNICOS (PROFESIONALES A NIVEL MEDIO) EN DIFERENTES RAMAS, YA QUE OFRECEN A PARTIR DE SU ESTRUCTURA EDUCATIVA LOS TRES TIPOS DE BACHILLERATO SIGUIENTES: CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS, CIENCIAS QUÍMICO-BIOLÓGICAS Y CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS.

LA ESTRUCTURA ACADÉMICA DE LOS CENTROS DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS SE HA DISEÑADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

EL PLAN DE ESTUDIOS SE DESARROLLA A LO LARGO DE TRES AÑOS SUBDIVIDIDOS EN SEIS SEMESTRES, DENTRO DE LOS CUALES ESTÁN PREVISTAS LAS SALIDAS HORIZONTALES QUE SON: A NIVEL DEL CUARTO SEMESTRE EL ALUMNO OBTIENE UN CRÉDITO A TRAVÉS DE UN DIPLOMA COMO AUXILIAR TÉCNICO Y A NIVEL DEL SEXTO SEMESTRE OBTIENE UN DIPLOMA DE TÉCNICO EN UNA ESPECIALIDAD.

ESTAS SALIDAS HORIZONTALES PERMITEN AL EDUCANDO, ESTAR EN ACTITUD DE INCORPORARSE A LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN CON EL CUAL SE EVITA SU FRUSTRACIÓN EN CASO DE ABANDONAR LOS ESTUDIOS SUPERIORES CON SU DIPLOMA DE BACHILLER EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA, PUEDE ACCEDER A ESTUDIOS SUPERIORES EN EL ÁREA UNIVERSITARIA, O EN EL ÁREA TÉCNICA DENTRO DE LOS TECNOLÓGICOS REGIONALES O DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

EL SUMINISTRO DE CONOCIMIENTOS QUE SE IMPARTEN, ASÍ COMO LAS TECNOLOGÍAS RESPECTIVAS, ESTÁN SUBDIVIDIDAS EN TRES GRANDES CAMPOS CUYO DESARROLLO SE ENCADENAN EN TAL FORMA GRADUAL CON EL PROPÓSITO DE DAR AL ESTUDIANTE UNA FORMACIÓN LO MÁS COMPLETA POSIBLE.

ASÍ TENEMOS, EL PRIMER GRUPO DE MATERIAS QUE PODEMOS LLAMAR LAS INFORMATIVAS Y ESTÁN CONSTITUIDAS POR LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS APOYADOS EN DISCIPLINAS TALES COMO LAS MATEMÁTICAS, LA FÍSICA, LA QUÍMICA Y OTRAS QUE GRADUALMENTE SE VAN ORIENTANDO HACIA LA RAMA DE INTERÉS PROFESIONAL, YA SEA DE INGENIERO FÍSICO-MATEMÁTICO, DE CIENCIAS MÉDICO-BIOLÓGICAS, DE CIENCIAS SOCIALES-ADMINISTRATIVAS,

OTRO GRUPO DE MATERIAS QUE PODEMOS CONSIDERAR COMO FORMATIVAS, LO CONSTITUYEN LAS DE ÍNDOLE HUMANÍSTICO QUE PERMITEN AL ESTUDIANTE UBICARSE EN LA REALIDAD SOCIAL DE MÉXICO, DESPERTARLE INQUIETUDES EN SU PENSAMIENTO Y PREDISPONER SU APTITUD PARA EL CAMBIO SOCIAL.

UN TERCER GRUPO LO CONSTITUYEN LAS TECNOLOGÍAS DE ADIESTRAMIENTO QUE PODEMOS CONSIDERAR COMO CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y ESTÁN CONSTITUIDAS POR ACTIVIDADES DE ORDEN PRÁCTICO QUE CAPACITAN AL ESTUDIANTE PARA EJERCER UNA TAREA PRODUCTIVA DETERMINADA, PERO QUE ADEMÁS ESTÁN EN RELACIÓN CON LAS RAMAS PROFESIONALES DE SU ENSEÑANZA SUPERIOR PARA EL

CASO DE PROSEGUIR ESTUDIOS PROFESIONALES, ES DECIR, QUE LO -  
 CAPACITAN PARA TRABAJAR Y SOSTENERSE POR SÍ MISMO, SI LE ES  
 NECESARIO, PERO EN UNA ACTIVIDAD CONSONANTE EN EL FUTURO CON  
 SU CARRERA.

LOS CONCEPTOS ANTERIORES EXPLICAN, DE UNA MANERA --  
 MUY SENCILLA UNO DE LOS ASPECTOS OPERANTES DE LA REFORMA EDU-  
 CATIVA, SIN PRETENDER ENGLOBALAR LA FILOSOFÍA DE TAL REFORMA -  
 QUE HA SIDO ENUNCIADA A TRAVÉS DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL -  
 PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA..

EN SINTESIS, SI REVISAMOS EN FORMA EVOLUTIVA LA EN-  
 SEÑANZA MEDIA EN SU CICLO BÁSICO SUPERIOR ENCONTRAMOS QUE: -  
 LA SECUNDARIA DABA ACCESO PRIMERAMENTE A LA PREPARATORIA, --  
 LAS PREVOCACIONALES A LA VOCACIONAL Y LAS TECNOLÓGICAS GENE-  
 RALMENTE TENÍAN SENTIDO TERMINAL.

ES DECIR, EN SU CONJUNTO TENÍAN UN CARÁCTER UNIVA--  
 LENTE, MÁS TARDE LA SECUNDARIA SIRVIÓ DE ANTECEDENTE, LO MIS-  
 MO PARA EL INGRESO A LA PREPARATORIA Y A LAS VOCACIONALES, -  
 ES DECIR ADQUIRIÓ UN CARÁCTER VIVALENTE.

CON LA ESTRUCTURA ACADÉMICA DE LOS COLEGIOS DE CIE-  
 NCIAS Y HUMANIDADES, APARECE EN EL AREA UNIVERSITARIA EL CA--  
 RÁCTER VIVALENTE DE ESOS ESTUDIOS, Y CON EL ESTABLECIMIENTO  
 EN EL ÁREA DE ENSEÑANZA TÉCNICA DE LOS CENTROS DE ESTUDIOS -

**CIENFÍFICOS Y TECNOLÓGICOS ENCONTRAMOS UN CARÁCTER TRIVALENTE, O SEA, QUE SON ÚTILES EN CUANTO A CAPACIDAD AL TRABAJO, COMO ANTECEDENTES ACADÉMICOS PARA ATENDER EL ÁREA DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA, POR AHORA EN ALGUNAS UNIVERSIDADES DE PROVINCIA Y PARA ACCEDER A LA ENSEÑANZA TÉCNICA Y SUPERIOR, LOS TECNOLÓGICOS REGIONALES COMO EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.**

**EL NIVEL SUPERIOR DE LA ENSEÑANZA MEDIA, CON DURACIÓN DE TRES AÑOS, DEBERÁ SER FORMATIVO, EN EL SENTIDO GENUINO DE LA PALABRA, MÁS QUE INFORMATIVO O ENCICLOPÉDICO: SE CONCEBIRÁ EN SU DOBLE FUNCIÓN DEL CICLO TERMINAL Y ANTECEDENTE PROPEDÉUTICO PARA ESTUDIOS DE LICENCIATURA. INCORPORARÁ LOS CONOCIMIENTOS FUNDAMENTALES TANTO DE LAS CIENCIAS COMO DE LAS HUMANIDADES Y EN FORMA PARALELA, CAPACITARÁ ESPECÍFICAMENTE PARA LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO PRODUCTIVO:**

**POR TODO LO ANTERIOR, Y DE ACUERDO CON LAS DECLARACIONES DE LAS MÁS ALTAS AUTORIDADES DEL PAÍS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, VEMOS COMO ESTAS DISPOSICIONES EN MATERIA EDUCATIVA TIENDEN A CREAR UN SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL QUE REPRESENTEN PRECISAMENTE, UNA PERMEABILIDAD EDUCATIVA QUE TIENDE A DEMOCRATIZAR LA ENSEÑANZA, PUESTO QUE NUESTRO PAÍS ES UNA UNIDAD Y POR LO TANTO SU SISTEMA EDUCATIVO DEBE TENER SENTIDO UNITARIO, POR OTRA PARTE ESA PERMEABILI--**

DAD EDUCATIVA REPRESENTA A SU VEZ UNA PERMEABILIDAD SOCIAL, - CON LO CUAL, SE CONSOLIDA EL ASPECTO FUNDAMENTAL DE NUESTRA - DEMOCRACIA, QUE ASPIRA A HACER CADA DÍA MÁS EFECTIVA LA JUSTI CIA SOCIAL.

**B) CARACTERES DEL SISTEMA.-** EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTABLECIDO EN MÉXICO, TIENE -- DOS CARÁCTERES, ELLOS SON:

#### **CARACTER PARTICIPATIVO**

EL ORDENAMIENTO LEGAL DISPONE EN LO CONCERNIENTE A LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE IMPLANTEN EN CADA EMPRESA, QUE ÉSTOS DEBEN SER FORMULADOS POR ACUERDO ENTRE PATRÓN Y SINDICATO, O A FALTA DE ÉSTE, EN-- TRE PATRÓN TRABAJADORES.

CON RESPECTO A EMPRESAS QUE RIGEN SUS RELACIONES LA BORALES MEDIANTE CONTRATACIÓN COLECTIVA, LOS PLANES Y PROGRA MAS DEBEN APEGARSE A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CON-- TRATO COLECTIVO O EN SU CASO, EN EL CONTRATO LEY DE LA RAMA.

ASIMISMO, LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y - ADIESTRAMIENTO FUNGEN COMO ÓRGANOS DE VIGILANCIA DE LAS ACCIO NES QUE DESARROLLE LA EMPRESA EN CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGA--- CIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES.

POR OTRA PARTE, EL ORDENAMIENTO LABORAL PREVÉ LA IN TEGRACIÓN DE ÓRGANOS ASESORES Y AUXILIARES DENTRO DEL SISTEMA, EN LOS QUE INTERVIENEN LOS FACTORES PRODUCTIVOS.



ES DECIR QUE ES PARTICIPATIVO, PORQUE REQUIERE INDISPENSABLEMENTE COOPARTICIPACIÓN ACTIVA, ENERGICA Y RESPONSABLE DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, SITUACIÓN QUE SE CONSTATA - CON LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS QUE DEBEN SEGUIR LAS PARTES INVOLUCRADAS, PARA CONSTATAR LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS, PARA REGISTRAR LAS CONSTANCIAS Y HABILIDADES LABORALES EXPEDIDAS A LOS TRABAJADORES CAPACITADOS, PARA INTEGRAR LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS CONSULTIVOS, TANTO LOS ESTATALES COMO EL CONSEJO NACIONAL CONSULTIVO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

### CARACTER FLEXIBLE

EL ESTABLECIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS QUE CONJUGUEN - LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y PATRÓN, ASÍ COMO LA INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS PARITARIOS PERMITE DOTAR AL SISTEMA DE FLEXIBILIDAD.

LA MISMA DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE ALTERNATIVAS QUE SE OFRECEN RESPECTO A LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS IMPLANTADOS EN CADA CENTRO DE TRABAJO PARA PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; POR CONSIGUIENTE, EL SISTEMA ES FLEXIBLE EN LO REFERENTE A SUS MECANISMOS OPERATIVOS; CAPACITA--

**CIÓN Y ADIESTRAMIENTO; IMPARTIDOS MEDIANTE PLANES Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS O BIEN POR ADHESIÓN A SISTEMAS GENERALES; - INSTRUCTORES INTERNOS O EXTERNOS O INSTITUCIONES CAPACITADORAS; CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PROPORCIONADOS DENTRO O FUERA DE LA EMPRESA. ESAS SON ALGUNAS "MODALIDADES" QUE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PROPONE EN LO CONCERNIENTE A LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLEN PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES; EN CADA CENTRO DE TRABAJO SE SELECCIONARÁN -- LAS QUE MEJOR SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES.**

**c) LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DETERMINA LOS OBJETIVOS DEL MENCIONADO SERVICIO DE LA SIGUIENTE MANERA; - 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.**

**ASIMISMO, EL ORDENAMIENTO LABORAL SEÑALA LAS ACTIVIDADES QUE COMPETEN A LA UNIDAD. A FIN DE ESTABLECER LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MISMA Y LAS FUNCIONES DE SUS ÓRGANOS, EL EJECUTIVO FEDERAL EXPIDIÓ EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**EN ÉL SE ESTABLECE QUE LA UNIDAD ESTARÁ INTEGRADA POR UN COORDINADOR GENERAL AL QUE COMPETEN ATRIBUCIONES DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN, Y POR DOS DIRECCIONES; DIRECCIÓN DEL EMPLEO Y DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**INTEGRAN LA DIRECCIÓN DEL EMPLEO, TRES SUBDIRECCIONES; PLANEACIÓN; MERCADOS DE TRABAJO, Y CATÁLOGOS NACIONAL - DE OCUPACIONES.**

**LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE -  
INTEGRA CON TRES SUBDIRECCIONES: TÉCNICA; REGISTRO Y VERIFI-  
CACIÓN, Y PROMOCIÓN Y APOYO.**

**ASIMISMO, EL REGLAMENTO PREVÉ LA FORMACIÓN DE --  
OTROS ÓRGANOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS NECESARIOS PARA SU  
FUNCIONAMIENTO.**

**DE ACUERDO CON ESTA ÚLTIMA DISPOSICIÓN, SE CONSTI-  
TUYERON LA SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA Y EL DEPARTAMENTO DE  
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD.**

**LA SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA PROPORCIONA A TODAS  
LAS ÁREAS DE LA UNIDAD SERVICIOS DE CAPTURA, PROCESAMIENTO  
Y ARCHIVO DE INFORMACIÓN; Y POR TANTO, CONSTITUYE UN BANCO  
CENTRAL DE DATOS.**

**ASÍ, LAS REFORMAS AL ORDENAMIENTO LABORAL ESTABLE-  
CIERON DISPOSICIONES JURÍDICAS EN LO REFERENTE A LA INTEGRA-  
CIÓN DE ÓRGANOS ASESORES Y AUXILIARES DE LA UNIDAD, CON LA  
PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES INVOLUCRADOS EN EL PROCESO.**

**EN RELACIÓN A LAS FUNCIONES QUE COMPETEN A LA UNI-  
DAD EN MATERIA DE EMPLEO Y DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN-  
TO, RESPECTO A EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS PERTENECIENTES A  
RAMAS INDUSTRIALES O DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DE JURISDICCIÓN**

FEDERAL, ÉSTA ES ASESORADA POR UN CONSEJO CONSULTIVO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES DE TRABAJADORES, DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES DE PATRONES Y DEL SECTOR PÚBLICO.

EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PRESIDE EL CONSEJO CONSULTIVO DE LA UNIDAD; FUNGE COMO SECRETARIO DEL MISMO, EL COORDINADOR GENERAL DE LA UNIDAD.

EN LO CONCERNIENTE A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y CON RESPECTO A LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS QUE, EXCEPTO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD, SON DE COMPETENCIA LOCAL, LA UNIDAD ES ASESORADA POR CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTOS CONSEJOS ESTÁN INTEGRADOS EN FORMA TRIPARTITA, POR REPRESENTANTES DEL SECTOR PÚBLICO, DEL SECTOR OBRERO Y DEL SECTOR PATRONAL; PRESIDE EL CONSEJO EL GOBERNADOR DE LA RESPECTIVA ENTIDAD FEDERATIVA; Y FUNGE COMO SECRETARIO DEL MISMO, EL REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVÉ LA INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS AUXILIARES DE LA UNIDAD, LOS COMITÉS NACIONALES DE

**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y FACULTA A LA SECRETARÍA - DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA EXPEDIR LAS RESPECTIVAS CONVOCATORIAS A EFECTOS DE ESTABLECER DICHS COMITÉS EN LAS RAMAS INDUSTRIALES O DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE ESTIME - CONVENIENTE. COMPETE A ESTA DEPENDENCIA FIJAR LAS BASES RELATIVAS A LA DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE ESTOS ÓRGANOS, ASÍ COMO LAS CONCERNIENTES A SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.**

**A ESTOS CONSEJOS, INTEGRADOS PARITARIAMENTE POR REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE PATRONES, COMPETEN FUNCIONES DE RELEVANTE IMPORTANCIA, DENTRO DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**ENTRE LAS PRINCIPALES FACULTADES QUE LA LEY ASIGNA A LOS COMITÉS, CABE DESTACAR LAS DE: PARTICIPAR EN LA DETERMINACIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA RESPECTIVA RAMA O ACTIVIDAD ECONÓMICA; COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES; DESARROLLAR ACTIVIDADES PARA LA FORMULACIÓN DE SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN Y PARA EL TRABAJO Y PROPONER A LA UNIDAD EL ESTABLECIMIENTO DE DICHS SISTEMAS; CON RESPECTO A LOS REQUISITOS QUE DEBAN CUMPLIR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE PRESENTEN LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A LA RESPECTIVA RAMA IN-**

INDUSTRIAL O ACTIVIDAD A LOS COMITÉS SE ATRIBUYEN FACULTADES TANTO PARA LA FORMULACIÓN DE RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS, COMO EN LO REFERENTE A EMITIR OPINIÓN RESPECTO A LOS REQUISITOS CUYA IMPLANTACIÓN SUGIERA LA UNIDAD.

ASIMISMO, LOS COMITÉS SON EL CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA UNIDAD Y LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA RAMA O ACTIVIDAD; EL ESTABLECIMIENTO DE ÓPTIMAS RELACIONES DE COORDINACIÓN ENTRE LOS COMITÉS Y LAS COMISIONES, CONSTITUYE UN ASPECTO DE FUNDAMENTAL IMPORTANCIA PARA EL EFICAZ DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES QUE COMPETEN A ESTOS ÓRGANOS AUXILIARES DE LA UNIDAD.

LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, -- TIENE COMO FINALIDAD BUSCAR NIVELES MÁS ALTOS DE BIENESTAR SOCIAL E INDIVIDUAL PARA QUE CADA HOMBRE PUEDA INTEGRARSE Y PARTICIPAR CONSCIENTEMENTE EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO QUE EXIGE Y NECESITA ACTUALMENTE NUESTRO PAÍS, ASÍ COMO COADYUVAR EN EL INCREMENTO DE LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.

EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIDAD DETERMINA LAS FUNCIONES DE ESTA DIRECCIÓN EN LO QUE SE REFIERE A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES, ELLAS SON:

CUIDAR DE LA OPORTUNA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTUDIAR, Y EN SU CASO, SUGERIR LA EXPEDICIÓN DE CONVOCATORIAS PARA FORMAR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES QUE JUZGUE CONVENIENTE, ASÍ COMO FIJAR LAS BASES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE DICHS COMITÉS.

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 OBSER-

**VAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN--  
TO, DE ACUERDO CON LO QUE SEÑALE EL COMITÉ NACIONAL DE CAPA  
CITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE CORRESPONDA.**

**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, SI FUERE NECESARIO, REVOCAR LA AUTORIZACIÓN Y  
CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO.**

**APROBAR, MODIFICAR O RECHAZAR, SEGÚN EL CASO, LOS  
PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE LOS  
PATRONES PRESENTEN.**

**ESTUDIAR Y SUGERIR EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS  
GENERALES QUE PERMITAN CAPACITAR O ADIESTRAR A LOS TRABAJA-  
DORES CONFORME AL PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN CONVENCIONAL A  
QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 153-B DE LA LEY FEDERAL DEL TRA-  
BAJO.**

**DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE  
INFRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III-BIS  
DEL TÍTULO IV DE LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**COORDINARSE CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA PARA IMPLANTAR PLANES O PROGRAMAS SOBRE CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO, Y PARA LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LOS ORDENAMIENTOS EDUCATIVOS Y DEMÁS DISPOSICIONES EN VIGOR.**

**EN LO REFERENTE AL REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES:**

**ESTABLECER REGISTRO DE CONSTANCIAS RELATIVAS A TRABAJADORES CAPACITADOS O ADIESTRADOS DENTRO DE CADA UNA DE - LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES;**

**PRACTICAR EXÁMENES DE SUFICIENCIA A LOS CAPACITADOS Y A LOS TRABAJADORES, EN EL CASO PREVISTO POR EL ARTÍCULO 153-U DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**EN GENERAL, REALIZAR LAS FUNCIONES QUE LAS LEYES Y REGLAMENTOS ENCOMIENDAN A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN ESTA MATERIA.**

**EN LO CONCERNIENTE A SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, - CUENTA, COMO YA SE APUNTÓ, CON TRES SUBDIRECCIONES: REGIS--TRO Y VERIFICACIÓN; TÉCNICA; Y, PROMOCIÓN Y APOYO.**



LA SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO Y VERIFICACIÓN, TIENE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS: PROCURAR QUE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SE ADECUÉN CON LAS NECESIDADES ECONÓMICAS Y SOCIALES DEL APARATO PRODUCTIVO, ASÍ COMO GARANTIZAR LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES; GARANTIZAR LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE IMPARTAN A LOS TRABAJADORES, -- TANTO LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS COMO LOS INSTRUCTO---RES; CONOCER A NIVEL DE RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONÓMICA EL UNIVERSO DE TRABAJADORES EGRESADOS DE LOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN, CUYA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES SEA REGISTRADA EN LA UNIDAD; EJERCER LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS QUE SE REQUIERAN PARA ASEGURAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, CON APEGO ESTRICTO A LAS DISPOSICIONES LEGALES.

INTEGRAN LA SUBDIRECCIÓN LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS: COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; REGISTRO DE CAPACITADORES; REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES; Y VERIFICACIÓN Y DICTAMEN.

- A) DEPARTAMENTO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

SU OBJETIVO CONSISTE EN CONJUGAR LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y DE PATRONES EN ORGANISMOS DE CARÁCTER BI-PARTITA, A FIN DE ESTABLECER LOS MECANISMOS IDÓNEOS QUE PERMITAN VIGILAR LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN EN LAS EMPRESAS PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES Y QUE PERMITAN, -- ADEMÁS, RECIBIR ASESORÍA ACERCA DE LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA LOGRARLO; ADEMÁS, ASESORAR A LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN PARA LA ADECUADA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES; REGISTRAR A LAS COMISIONES QUE SE FORMEN EN TODAS LAS EMPRESAS DEL PAÍS; CUIDAR DEL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE ACUERDO CON LAS ATRIBUCIONES -- QUE LES CONFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS ARTÍCULOS 153-I Y 153-J.

**B) DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

ESTE DEPARTAMENTO COADYUVA A ELEVAR, TANTO CUALITATIVA COMO CUANTITATIVAMENTE, EL CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE DECIDAN ESTABLECER EN CADA EMPRESA; TAMBIÉN APRUEBA, MODIFICA O RECHAZA, EN SU CASO, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE LAS EMPRESAS PRESENTAN, ASÍ COMO REGISTRA A AQUELLAS CUYOS PLANES Y PROGRAMAS CUMPLEN CON LOS REQUISITOS ESTABLE

CIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y POR ESTA DIRECCIÓN; -  
ADEMÁS, REGISTRA A LAS EMPRESAS QUE SE ADHIEREN A LOS SIS-  
TEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y EN COOR-  
DINACIÓN CON LA SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA LLEVA CONTROL -  
ESTADÍSTICO DE ESTE REGISTRO.

**C) DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE CAPACITADORES.**

A TRAVÉS DE LAS FUNCIONES DE ESTE DEPARTAMENTO SE  
PRETENDE GARANTIZAR UN NIVEL ACEPTABLE EN LA CALIDAD DE LA  
CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES; DE -  
IGUAL MANERA, SE QUIERE ASESORAR Y ORIENTAR A LAS INSTI-  
TUCIONES CAPACITADORAS Y A LOS INSTRUCTORES, EN LO REFEREN-  
TE A SU AUTORIZACIÓN Y REGISTRO, ASÍ COMO AUTORIZAR Y REGIS-  
TRAR A LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS Y A LOS INSTRUCTORES  
QUE SATISFAGAN LOS CRITERIOS Y REQUISITOS DE FONDO Y FORMA  
ESTABLECIDOS, SUPERVISAR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS  
INSTITUCIONES CAPACITADORAS Y RENOVAR LA AUTORIZACIÓN Y RE-  
GISTRO DE LOS INSTRUCTORES.

**D) DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HA-  
BILIDADES LABORALES.**

REALIZA TRES ACTIVIDADES PRINCIPALES: REGISTRA LAS  
CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES; INSCRIBE LOS DOCUMEN-  
TOS DE ESTUDIOS CON VALIDEZ OFICIAL EXPEDIDOS A QUIENES HA-

YAN CONCLUIDO UN TIPO DE EDUCACIÓN, ASÍ COMO FORMULA EL PADRÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAPACITADOS POR RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONÓMICA.

**E) DEPARTAMENTO DE VERIFICACIÓN Y DICTAMEN.**

EJERCE ACCIONES ADMINISTRATIVAS NECESARIAS PARA ASEGURAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, CON APEGO ESTRICTO A LAS DISPOSICIONES LEGALES; VERIFICA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA; DICTAMINA RESPECTO A LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y VERIFICA QUE LAS EMPRESAS INCLUYAN EN SUS CONTRATOS COLECTIVOS, LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES.

**SUBDIRECCIÓN TÉCNICA**

SUS OBJETIVOS SON: ESTUDIAR LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA ADHESIÓN CONVENCIONAL DE LOS PATRONES Y EL ESTABLECIMIENTO DE TALES SISTEMAS POR RAMA INDUSTRIAL, ACTIVIDAD ECONÓMICA O NIVELES OCUPACIONALES; ESTABLECER CRITERIOS GENERALES PARA LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO ELABORAR MATERIAL DE CONSULTA, ATENDIENDO SUS PECULIARIDA--

DES; DISEÑAR, DIRECTAMENTE A TRAVÉS DE OTRAS INSTITUCIONES ESPECIALIZADAS, EXÁMENES DE SUFICIENCIA TIPO PARA LA MEDICIÓN DE LAS HABILIDADES QUE LOS TRABAJADORES HAYAN ADQUIRIDO CON LA PRÁCTICA; ESTABLECER O CREAR NUEVOS SISTEMAS QUE PERMITAN VERIFICAR ADECUADAMENTE LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES; DISEÑAR Y PROPONER EL ESTABLECIMIENTO DE LOS SISTEMAS GENERALES A LOS QUE PUEDAN ADHERIRSE LOS PATRONES, EN CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTA SUBDIRECCIÓN SE INTEGRA CON DOS DEPARTAMENTOS: FORMULACIÓN DE CRITERIOS; Y, COMPROBACIÓN DE HABILIDADES LABORALES.

A) DEPARTAMENTO DE FORMULACIÓN DE CRITERIOS.

LOS PROPÓSITOS DE ESTE DEPARTAMENTO, SON: ESTABLECER CRITERIOS GENERALES QUE DEBAN OBSERVARSE EN LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; DESARROLLAR MATERIALES DE CONSULTA, CONSIDERANDO LAS PECULIARIDADES DE CADA RAMA INDUSTRIAL, ACTIVIDAD ECONÓMICA Y GRUPOS OCUPACIONALES BÁSICOS; ESTUDIAR LOS REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA ADHESIÓN CONVENCIONAL DE LOS PATRONES, ASÍ COMO SUGERIR EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE ESA NATURALEZA.

## **B) DEPARTAMENTO DE COMPROBACIÓN DE HABILIDADES LABORALES**

**A ESTE DEPARTAMENTO CORRESPONDE EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS QUE PERMITAN MEDIR LAS HABILIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES; SEÑALAR LOS EXÁMENES TEÓRICOS-PRÁCTICOS A QUE SE SUJETARÁN LOS TRABAJADORES QUE DESEEN LA EXPEDICIÓN DE LAS CONSTANCIAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 153-U DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; MANTENER RELACIONES DE COORDINACIÓN CON LOS ÓRGANOS IDÓNEOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CON LOS DEMÁS INTEGRANTES DEL SISTEMA, A FIN DE CONTAR CON LOS INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS DE VERIFICACIÓN DE LAS HABILIDADES LABORALES.**

### **SUBDIRECCION DE PROMOCIÓN Y APOYO**

**ESTA SUBDIRECCIÓN APOYA DE MANERA EFECTIVA A LOS ÓRGANOS CONSULTIVOS Y AUXILIARES DE LA UNIDAD, ASÍ COMO DE IMPULSAR Y PARTICIPAR EN LO CONCERNIENTE A PROMOCIÓN, DIFUSIÓN E INFORMACIÓN ESPECIALIZADA QUE DEMANDE LA CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

**TAMBIÉN LE CORRESPONDE EL FORTALECIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL DE RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONÓMICA, A TRAVÉS DE LA INTEGRACIÓN DE ORGANISMOS BIPARTITAS, A FIN DE ESTRUCTURAR, PREVIA DETECCIÓN DE NECESIDADES ESPECÍFICAS, SISTEMAS DE CAPACITA-**

CIÓN, EVALUANDO SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD; ASIMISMO, DESARROLLA ACCIONES ENCAMINADAS A PROMOVER A NIVEL NACIONAL A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN DE LOS SECTORES INVOLUCRADOS, EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES.

PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS CUENTA CON DOS DEPARTAMENTOS: DIVULGACIÓN; Y, ORGANOS DE APOYO.

#### A) DEPARTAMENTO DE DIVULGACIÓN.

ESTE DEPARTAMENTO PROMUEVE, A TRAVÉS DE LOS MEDIOS NECESARIOS, LA PARTICIPACIÓN DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; DIFUNDE LOS INSTRUCTIVOS, FORMAS, DOCUMENTACIÓN E INFORMES QUE PERMITAN A LOS INTERESADOS CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES QUE SOBRE ESTA MATERIA SE DICTEN; PROPONE MECANISMOS PARA ORIENTAR A LOS INTEGRANTES DEL SISTEMA ACERCA DEL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES Y EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS EN LA MATERIA; DISEÑA Y DISTRIBUYE TODO TIPO DE MATERIAL PROMOVIONAL (CARTELES, FOLLETOS, MENSAJES, ETCÉTERA) QUE SE DIFUNDA A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVA.

#### B) DEPARTAMENTO DE ORGANOS DE APOYO.

SU FINALIDAD CONSISTE EN MANTENER RELACIONES DE

COORDINACIÓN CON LAS INSTITUCIONES COMPETENTES PARA APOYAR EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO CONSULTIVO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DE -- LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; -- PROPONER LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES ECONÓMICAS -- EN QUE SEA CONVENIENTE LA CONSTITUCIÓN DE COMITÉS, ASESORAR A LOS CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN LA MANERA DE COORDINAR SUS ACCIONES Y TRANSMITIR SUS EXPERIENCIAS, CONVOCAR A REUNIONES DE LOS COMITÉS NACIONALES A FIN DE IMPULSAR SUS FUNCIONES Y SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES LOGRADOS O LAS DIFICULTADES ENCONTRADAS.

NOTA: DEBEMOS SEÑALAR QUE EN VIRTUD A LA REFORMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 4 DE MARZO DE 1983, Y CONFORME A NUESTRO COMENTARIO EN EL CAPÍTULO SEGUNDO INCISO G DE ESTE TRABAJO, EN EL CUAL AFIRMAMOS QUE EXISTE DUPLICIDAD DE FUNCIONES ENTRE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, CONSIDERAMOS LA CONVENIENCIA DE REFORMAR LAS ATRIBUCIONES DE LA UCECA O LAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRO-



DUCTIVIDAD, YA QUE DE NO HACERSE ASÍ, QUEDAREMOS CON LA -  
INCERTIDUMBRE RESPECTO A CUAL SERÁ LA UNIDAD ENCARGADA --  
DEL REGISTRO Y CONTROL DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPA-  
CITACIÓN.

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917, ES LA PRIMERA QUE INTRODUJO EN SUS TEXTOS LOS DERECHOS SOCIALES.

SEGUNDA.- LA REFORMA A LA FRACCIÓN XIII, DEL APARTADO "A., DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ES LA FUNDAMENTACIÓN LEGAL QUE LE DA VALIDEZ A LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

TERCERA.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, EN SU TÍTULO TERCERO REGLAMENTÓ EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, CONSIDERAMOS QUE EL ESPÍRITU DEL LEGISLADOR SIN DUDA ALGUNA ERA LA DE PROTEGER AL APRENDIZ, PERO LA MAYORÍA DE LOS PATRONES LO UTILIZARON PARA EXPLOTAR AL APRENDIZ.

POR LO ANTERIOR, EL LEGISLADOR DE 1970 AL REFORMAR LA LEY, SUPRIMIÓ AL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y ESTABLECIÓ LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE ORGANIZAR CURSOS O ENSEÑANZAS DE CAPACITACIÓN PARA SUS TRABAJADORES, PERO ESTA OBLIGACIÓN CARECÍA DE UNA DEBIDA REGLAMENTACIÓN, POR LO CUAL PERDIÓ APLICABILIDAD, Y NO FUE HASTA 1978, CUANDO QUEDA DEBIDAMENTE REGLAMENTADA, AL ELEVARSE ESTA OBLIGACIÓN A RANGO CONSTITUCIONAL, CONSECUENTEMENTE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Y SE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

**CUARTA.-** EN PRIMER LUGAR DEBEMOS DECIR QUE EL ENFOQUE DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SURGIDA DE LAS REFORMAS DE 28 DE ABRIL DE 1978, EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, QUE INTENTAN NO UNA SIMPLE COORDINACIÓN Y COMPLEMENTACIÓN DE LAS SOLUCIONES AL PROBLEMA, SINO QUE PRESENTA UNA SOLUCIÓN AL SITUARSE CORRECTAMENTE DENTRO Y NO FUERA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y ENCUADRÁNDOSE EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

**QUINTA.-** ASIMISMO EL SISTEMA NACIONAL CONCEBIDO POR EL LEGISLADOR MEXICANO, TIENE UNA VENTAJA ESTRUCTURAL QUE LE PERMITE, DESDE EL PRINCIPIO, CUBRIR A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES E INVOLUCRAR A LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN EN TODO EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, HACIÉNDOLOS RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS QUE SE OBTENGAN, TANTO A NIVEL DE EMPRESA, COMO A NIVEL NACIONAL.

**SEXTA.-** CABE SEÑALAR, QUE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO DISTINGUEN ENTRE TAMAÑO DE EMPRESA Y LE DAN EL MISMO TRATAMIENTO A UNA EMPRESA GRANDE, QUE EN LA GRAN MAYORÍA DE LOS CASOS TIENE SU PROPIO SISTEMA DE CAPACITACIÓN, QUE A UNA EMPRESA PEQUEÑA DONDE MUCHAS VECES EL DUEÑO ES EL ENCARGADO DE TODAS LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS, - PENSAMOS QUE DEBEN PREVERSE MECANISMOS CON EL FIN DE APOYAR Y FACILITAR EL CUMPLIMIENTO, QUE APOYEN Y FACILITEN EL CUM--

PLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN A LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS, ES DECIR QUE SI QUEREMOS QUE LA CAPACITACIÓN SE TRADUZCA EN MAYOR PRODUCTIVIDAD, LA LEY EN ESTA MATERIA DEBERÁ ADECUARSE A LAS CONDICIONES EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS O SE CUMPLIRÁ DE FORMA PERO NO DE FONDO.

SEPTIMA.- EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA AGROPECUARIA, PODEMOS CONCLUIR QUE ES FUNDAMENTAL ELEVAR NUEVAS Y DEFINITIVAS ACCIONES QUE PERMITAN UNIFICAR CRITERIOS, COOPERAR CON MAYOR INTENSIDAD, ANUAR RECURSOS Y OBJETIVOS -- QUE LLEVEN MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE LINEAMIENTOS OPERATIVOS ADECUADOS, A LA FORMULACIÓN DE ACCIONES DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL QUE TIENDAN AL FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE EJIDOS Y COMUNIDADES AGRARIAS, A TRAVÉS DE LA INSTRUMENTACIÓN DE ACCIONES CONJUNTAS DE CAPACITACIÓN.

OCTAVA.- SERÍA CONVENIENTE DARLE AL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA PROMOCIÓN ADECUADA CON EL OBJETO DE SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN TRABAJADORA CUYA RELACIÓN DE TRABAJO SE ENCUENTRA SUJETA AL APARTADO "A" - DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ACERCA DE SUS DERECHOS Y -- OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A TRAVÉS DE LA DIVULGACIÓN DEL PROPIO SISTEMA.

NOVENA.- POR OTRA PARTE, DEBEMOS SEÑALAR QUE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBE DE INTEGRAR UN BANCO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA LA -- COMPROBACIÓN DE HABILIDADES LABORALES EN LOS PUESTOS CUYOS -- PLANES YA ESTEN AUTORIZADOS, CON EL OBJETO DE CONCENTRAR, DE LA MANERA MÁS COMPLETA POSIBLE, LA INFORMACIÓN RELATIVA A -- DESCRIPCIÓN DE TAREAS Y REQUERIMIENTOS MÍNIMOS DE LOS CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS QUE EXIGEN LAS DISTINTAS OCUPACIONES -- PARA SER DESEMPEÑADAS.

DECIMA.- EN CUANTO A PLANES Y PROGRAMAS, PODEMOS DECIR, QUE DEBEN DE GARANTIZAR QUE LAS DISPOSICIONES LEGALES -- SEAN DEBIDAMENTE ATENDIDAS Y QUE LOGREN RESULTADOS DE BENEFICIO. PUESTO QUE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TIENE LA FACULTAD PARA AUTORIZAR Y REGISTRAR LOS CAMBIOS Y PROGRAMAS, ASÍ COMO LA FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN, PARA QUE LAS EMPRESAS CAPACITEN A TODOS SUS TRABAJADORES, ATENDIENDO LAS NECESIDADES DE TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE EN DICHO CENTRO SE DESEMPEÑAN, POR LO CUÁL SE DEBE CUIDAR QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTAN A LOS TRABAJADORES QUE ESTEN BASADOS EN LA OPORTUNIDAD Y EFICACIA DE LOS MISMOS.

**DECIMA PRIMERA.-** PODEMOS CONCLUIR QUE LAS COMISIONES MIXTAS PRETENDEN FUNDAMENTALMENTE, GARANTIZAR ENTRE OTROS ASPECTOS, QUE LOS TRABAJADORES QUEDEN DEBIDAMENTE REPRESENTADOS; ASIMISMO PROPONEMOS QUE EL FUNCIONAMIENTO DE ESTAS COMISIONES RESULTE EFECTIVO Y QUE NO SEAN SOLO ACUERDOS QUE SE QUEDAN EN UN CUMPLIMIENTO DE PAPEL, QUE LA EMPRESA Y PARTICULARMENTE LOS PATRONES PUEDAN COMPARTIR CON LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LOS CUESTIONAMIENTOS Y SOLUCIONES A LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

**DECIMA SEGUNDA.-** PODEMOS DECIR, QUE EN RELACIÓN A LAS SANCIONES A QUE SE HACEN ACREEDORES LOS PATRONES QUE NO CUMPLAN CON LA DISPOSICIÓN DE OTORGAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, LA PRIMERA SERÍA QUE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE CONFORMIDAD A SUS FACULTADES LE SEÑALARÁ EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE DEBERÁ DESARROLLARSE EN SU CENTRO DE TRABAJO, ADEMÁS LA SANCIÓN PECUNIARIA, CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 994, FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SEÑALA QUE SERÁ DE 15 A 315 VECES EL SALARIO MÍNIMO.

PERO MÁS IMPORTANTE QUE LA RESTITUCIÓN DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y QUE LA SANCIÓN DEL ORDEN ECONÓMICO, ES QUE EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO PUEDE EMPLAZAR A HUELGA AL PATRÓN INFRACTOR EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN

I DEL ARTÍCULO 450, PERO SI AÚN ESTO FUERA SALVABLE O SE CONSIDERARÁ DE IMPORTANCIA SECUNDARIA, LO QUE EN NUESTRO CONCEPTO ES LA MÁXIMA SANCIÓN, ES LA PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD POR BAJA CALIDAD EN LOS PRODUCTOS.

DECIMA TERCERA.- UNA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL --  
TRABAJO QUE SE CONSTITUIRÍA EN EL IMPULSO DE LA CAPACITACIÓN Y  
EL ADIESTRAMIENTO, SERÍA LA QUE ESTABLECIERA COMO CAUSAL DE --  
RESCICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA  
EL PATRÓN, EL QUE EL TRABAJADOR SE NEGARA A PARTICIPAR EN EL -  
PROCESO DE CAPACITACIÓN Y NO CUMPLIERA CON ALGUNO DE LOS CAMI-  
NOS COLATERALES QUE LE PERMITAN OBTENER SU CONSTANCIA DE HABI-  
LIDADES LABORALES:

DECIMA CUARTA.- EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO SEÑALA EN SU SEGUNDO Y TERCER PÁRRAFO QUE:

SÍ EL PATRÓN CUMPLIÓ CON LA OBLIGACIÓN DE CAPACITAR A  
TODOS LOS TRABAJADORES DE LA CATEGORÍA INMEDIATA INFERIOR A --  
AQUELLA EN QUE OCURRA LA VACANTE, EL ASCENSO CORRESPONDERÁ A --  
QUIEN HAYA DEMOSTRADO SER APTO Y TENGA MAYOR ANTIGÜEDAD.

Y QUE

SÍ EL PATRÓN NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN -  
QUE LE IMPONE EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XV, LA VACANTE SE OTOR-  
GARÁ AL TRABAJADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD Y, EN IGUALDAD DE ESTA -  
CIRCUNSTANCIA, AL QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA.

PROPONEMOS QUE PARA OTORGARLE MAYOR EFECTIVIDAD A ESTA DISPOSICIÓN, SE PERMITA QUE LOS PRIMEROS TRABAJADORES EN CAPACITARSE SEAN LOS DE MAYOR ANTIGUEDAD; YA QUE, DE NO SER ASÍ Y DE OCURRIR UNA VACANTE CUANDO SOLO PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL PUESTO INMEDIATO INFERIOR HAYA SIDO CAPACITADA, LA VACANTE SERÍA CUBIERTA POR EL MÁS ANTIGUO, A PESAR DE QUE EXISTAN YA OTROS CAPACITADOS.

DECIMA QUINTA.- HA QUEDADO DEMOSTRADO QUE, AL NO CREARSE UNA INSTITUCIÓN NACIONAL ENCARGADA DE IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE PERMITE QUE CADA UNIDAD PRODUCTIVA SELECCIONE LA MEJOR ALTERNATIVA PARA RESOLVER SUS NECESIDADES EN LA MATERIA, CON LO QUE SE GARANTIZA UNA MEJOR ATENCIÓN A LAS PARTICULARIDADES DE CADA EMPRESA.

DECIMA SEXTA.- AL ESTABLECERSE ESTÍMULOS FISCALES, Y AL NO EXISTIR UN IMPUESTO ESPECIAL NI OBLIGAR A QUE LAS EMPRESAS DESTINEN CUALQUIER MONTO ESPECÍFICO A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS, SI NO QUE SEAN PRECISAMENTE LAS NECESIDADES PARTICULARES DE CAPACITACIÓN, LAS QUE DETERMINEN EL MONTO QUE DEBERÁ INVERTIRSE EN ESTE RENGLÓN, LO CUAL PERMITE QUE LA OBLIGACIÓN LEGAL SE CUMPLA, TOMANDO EN CUENTA CADA CIRCUNSTANCIA.

DECIMA SEPTIMA.- DE CONFORMIDAD A LA EVOLUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN, PODEMOS CONFIRMAR QUE EN EL FUTURO INMEDIATO, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO SEGUIRÁ EL RUM-



BO QUE YA SE HA INICIADO, Y QUE A MEDIANO PLAZO SERÁ NECESARIO, MODIFICAR LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

**DECIMA OCTAVA.-** TENEMOS TAMBIÉN LA CERTEZA DE QUE -- UNA MEJORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR, PERMITE ABSORVER BUENA PARTE DE LAS ALZAS EN COSTOS Y PRECIOS, YA QUE CON IGUALES APORTACIONES DE MANO DE OBRA, PERO MEJORES MÉTODOS Y SISTEMAS DE TRABAJO, MAYOR HABILIDAD Y UNA ACTITUD POSITIVA, COMPROMETIDA CON SU EMPRESA, INSTITUCIÓN U ORGANISMO, EL PAÍS PUEDE AFRONTAR SUS PROBLEMAS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS.

**DECIMA NOVENA.-** DESDE LUEGO LA CAPACITACIÓN DEBE ENTENDERSE COMO UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y COMO UNA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES, PERO EL BENEFICIO INMEDIATO Y DIRECTO ES PARA EL CENTRO DE TRABAJO. PUES LA EMPRESA AL OPERAR CON MAYOR EFICACIA PUEDE ACREDITAR LA CALIDAD, VARIAR LOS COSTOS Y EVITAR RIESGOS EN EL TRABAJO POR LO QUE EL BENEFICIO MEDIATO LO ES PARA EL CONSUMIDOR Y EN GENERAL PARA LA ECONOMÍA NACIONAL.

**VIGESIMA.-** POR ÚLTIMO, TENEMOS LA SEGURIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, HARÁN POSIBLE LA PARTICIPACIÓN MÁS ACTIVA Y COMPROMETIDA DE LOS SECTORES Y POR ELLO, UNA MAYOR ACTIVIDAD FORMATIVA QUE PROPICIE EL CRECIMIENTO DEL PAÍS Y PROMUEVA EL DESARROLLO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

## B I B L I O G R A F I A

**ASCONA PAVÓN, TABARÉ.- UNA EXPERIENCIA EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE PETRÓLEOS MEXICANOS. EN SIMPOSIO-PANEL SOBRE LA TECNOLOGÍA PEDAGÓGICA EN LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. DOCUMENTOS CENAPRO/SEP. MÉXICO, 1980.**

**BARBAGELATA, HÉCTOR HUGO.- LA LEGISLACIÓN MEXICANA SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO LATINOAMERICANO. PRIMERA EDICIÓN. EDITORIAL POPULAR DE LOS TRABAJADORES. (STPS). MÉXICO, 1981.**

**BUEN LOZANO, NESTOR DE.- DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II, CUARTA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1981.**

**BEYER ESPARZA, JORGE.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO TOMO II 8A. EPOCA. EDITADA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO, 1979, No. 4**

**CARREÓN GUILLÉN, JAVIER.- ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. VOLUMEN OCHO N° UNO. EDITADA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO, 1979.**

- COLÍN NÚÑEZ, CARLOS.- OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS MEXICANOS EN CUANTO A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, BOLETÍN CINTERFOR, N<sup>o</sup> 66 NOV.-DIC. MONTEVIDEO, 1979.
- CUEVA, MARIO DE LA.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I Y II - EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1964.
- CUEVA, MARIO DE LA.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, QUINTA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1978.
- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 - 17 TOMO I, SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, MÉXICO, 1960.
- GUERRERO, EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1980.
- MÉNDOZA AVILA, EUSEBIO.- EVOLUCIÓN DE LA ENSEÑANZA MEDIA. - EDICIÓN MINEOGRÁFICA, CONAFE, MÉXICO, 1972.
- PADILLA SEGURA, JOSÉ ANTONIO.- IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN EL PROCESO PRODUCTIVO DE MÉXICO. REVISTA MEXICANA DE LA CONSTRUCCIÓN, N<sup>o</sup> 327, MÉXICO, 1982.

- PONCE MELÉNDEZ, PATRICIA.**- COMPENDIO DE LAS REFORMAS DE LA -  
CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATE-  
RIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE 1978, BOLETÍN  
CINTERFOR, N° 67, FEBRERO, MONTEVIDEO, 1980.
- ROUAIX PASTOR.**- GÉNESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONS-  
TITUCIÓN POLÍTICA DE 1917. 2A. EDICIÓN, SECRETARÍA DE  
GOBERNACIÓN, MÉXICO, 1959.
- TENA RAMÍREZ, FELIPE.**- LEYES FUNDAMENTALES DE MÉXICO 1808 -  
1982, DÉCIMO PRIMERA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A.  
MÉXICO, 1982.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.**- EL NUEVO ARTÍCULO 123. SEGUNDA EDI-  
CIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.**- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. PRIMERA  
EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1970
- VALENZUELA GONZÁLEZ, ALBERTO E.**- REFORMAS A LA LEY FEDERAL -  
DEL TRABAJO DE MÉXICO, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y -  
ADIESTRAMIENTO, BOLETÍN, CINTERFOR N° 62, MONTEVIDEO  
1979.

**LEGISLACION CONSULTADA**

**CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- EDICIONES ANDRADE, S.A. DÉCIMA CUARTA EDICIÓN. MÉXICO, 1977.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. 56A. EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA, - S.A. MÉXICO, 1967.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- EDICIONES ANTRADE, S.A. NOVENA EDICIÓN. MÉXICO, 1973.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- ACTUALIZADA Y COMENTADA. 5A. EDICIÓN. EDITADA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO, 1982.**

**LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 29 DE DICIEMBRE DE 1976, 8 DE DICIEMBRE DE 1978, 4 DE ENERO DE 1982 Y 29 DE DICIEMBRE DE 1982.**

**REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, DE 4 DE MARZO DE 1983.**

**REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, DE 5 DE JUNIO DE 1978.**