

204 42



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

PROCESO DE TRABAJO, APRENDIZAJE Y CAPACITACION  
EN MEXICO

CONSIDERACIONES JURIDICAS Y SOCIALES



U. R. E. D.  
OPINA. DE EXAMENES  
PROFESIONALES  
Y GRADOS

T E • S I S

Para obtener el título de  
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

p r e s e n t a

LUIS ARTURO PALACIOS ROMAN

MEXICO, D.F.

1 9 8 2



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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PROCESO DE TRABAJO, APRENDIZAJE Y CAPACITACION EN MEXICO  
CONSIDERACIONES JURIDICAS Y SOCIALES

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	i
Planteamiento del Problema	iv
Justificación del Tema	vi
Hipótesis	vii
Metodología	ix

CAPITULO I

PROCESO DE TRABAJO, DE VALORIZACION Y CALIFICACION

1. Componentes del proceso de trabajo	3
2. Componentes del proceso de valorización	9
3. Formas de ampliación del trabajo excedente	16
4. Calificación y productividad del trabajo	22

CAPITULO II

FORMAS DE PRODUCCION Y APRENDIZAJE

1. Producción artesanal y aprendizaje	31
2. Producción manufacturera y aprendizaje	39



	PAG.
3. Producción industrial y aprendizaje	49
4. Efectos de la división del trabajo en la fuerza de trabajo	65

### CAPITULO III

#### LEGISLACION DEL APRENDIZAJE EN MEXICO

1. Antecedentes	74
2. Legislación Civil	83
2.1 Del Aprendizaje	87
3. Legislación Laboral	94
3.1 Del Contrato de Aprendizaje en la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional	95
3.2 Del Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo	101
3.3 La capacitación en la industria	120
3.4 Vigencia del contrato de aprendizaje	127

### CAPITULO IV

#### LEGISLACION DE LA CAPACITACION EN MEXICO

1. La capacitación y el adiestramiento en la Nueva Ley Federal del Trabajo	134
1.1 La opinión obrera y patronal acerca del aprendizaje y la capacitación	137

	PAG.
1.2 La capacitación para y en el trabajo	145
2. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación	150
2.1 Antecedentes	153
2.2 Modificaciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores	174
2.3 La discusión de la capacitación y el adiestramiento	192
CONCLUSIONES	214
ANEXO	238
BIBLIOGRAFIA	260

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

La transmisión de los conocimientos y habilidades destinados a su aplicación en la producción de los bienes materiales necesarios para la reproducción de la vida social, es un elemento esencial en el desarrollo de las fuerzas productivas, que puede observarse a lo largo de la historia social.

En México, el aprendizaje de los oficios, trabajos y profesiones tiene una trayectoria larga que puede aprehenderse a través de las disposiciones jurídicas, éstas constituyen un componente que expresa el carácter y la dinámica de las relaciones fundamentales en una formación económica social determinada. Y es como componente que en este estudio se recupera el marco jurídico para rastrear por un lado, las relaciones sociales de producción establecidas entre los maestros y los aprendices, según las formas de producción dominantes en los diferentes períodos del desarrollo; y, por otra parte, para comprender el papel asignado a la legislación y la función que en la realidad desempeña sobre las relaciones sociales de producción.

Podría aparecer que la evolución de la legislación en materia de aprendizaje y capacitación es un fiel reflejo de los cambios en las relaciones estructurales habidas en la producción, pero esto es verdadero sólo en términos relativos. A lo largo de la investigación se observó un desajuste entre el tipo de relaciones contempladas en la ley y las que en la realidad estaban siendo dominantes. La explicación de ello es que se da una suerte de adaptación en los hechos que se van adecuan

do sin necesidad de que exista en lo jurídico una copia de la realidad.

Esta adecuación no es mecánica en términos de reproducir los intereses dominantes, es una adecuación mutua entre los sujetos de la relación jurídica en la que según la composición de fuerzas se da una dominancia. Esta situación se muestra a lo largo del estudio, donde el aprendiz queda sujeto a las condiciones contractuales de enseñanza-trabajo establecidas por el maestro-patrón. En el caso de los contratos colectivos de trabajo establecidos por empresas y sindicatos, la correlación de fuerzas impone otras características a las condiciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Estos cambios en la adaptación jurídica que se dan en la realidad, van constituyendo el cúmulo de experiencias que sientan las bases para las reformas legales dentro de los marcos de la legalidad liberal desenvuelta desde los inicios del nuevo Estado Mexicano. Legalidad que responde a los intereses de clases dominantes, la cual se ve reforzada, tanto por la política económica del Estado, como por aquellos representantes de la clase trabajadora que se han alejado de la defensa de los intereses que dicen representar; no así los representantes que pugnan por constituir una dirección de la clase trabajadora y del país, a través de la contestación reflexionada a las modificaciones legales, la organización y la movilización como elementos de una estrategia política por la transformación de la vida social y nacional.

Uno de los objetivos perseguidos en esta tesis es plantear la necesidad de la construcción de una respuesta en el nivel jurídico político ante el proyecto estatal que se trasluce con la constitución del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, plasmado en la Constitución

de la República y en la Ley Federal del Trabajo. Respuesta al proyecto estatal y respuesta a la clase patronal en función de un proyecto obrero de recuperación de los conocimientos y habilidades colectivas y necesarias para introducir cambios en la organización laboral, para intervenir en el desarrollo de los centros de trabajo y ampliar el control que sobre los procesos de trabajo permitirán orientar la producción material a la satisfacción de las necesidades sociales. Dicha recuperación se deberá sentar sobre la base misma de la estructura económica, partiendo de la unidad productiva hacia la rama industrial, donde coinciden y se diferencian requerimientos de capacitación y adiestramiento, y sobre un programa de acción común de la clase trabajadora.

La primera parte de la presente tesis conforma el marco general de la reflexión acerca de los componentes del proceso de trabajo en su forma natural y del proceso de valorización como expresión particular del trabajo subordinado en el capital, donde la calificación laboral constituye un elemento definitivo en el proceso productivo. La segunda parte es una revisión de las formas generales de producción: artesanado, manufactura y gran industria, bajo la óptica de las relaciones establecidas entre el maestro-patrón y el trabajador aprendiz, así como las características que adquiere la enseñanza en dichas formas de producción. La tercera parte constituye el marco histórico jurídico de la capacitación en México, la revisión de las disposiciones jurídicas en materia de aprendizaje reguladas a partir de 1870 en la legislación civil y, posteriormente, en la legislación laboral que permanece en vigor hasta la década de los sesentas. En el último capítulo se presentan las nuevas disposiciones en materia de capacitación que la hacen obligación patronal, su reglamentación, así como las dificultades y discusión que

en la actualidad han surgido para poner en práctica ese derecho que tienen los trabajadores a ser capacitados.

Se considera que el trabajo puede contribuir a una discusión más argumentada en función de una mayor intervención de los trabajadores en la orientación de su formación técnica y habilitación profesional, un mayor control de los procesos de trabajo y de la organización de las unidades productivas, en función de un proyecto político de sociedad democrática, popular y socialista. Si esta contribución, aunque mínima, es efectiva el presente estudio estará cumpliendo con sus propósitos iniciales de elaboración.

#### Planteamiento del problema

El estudio de las condiciones en las que se desempeña el trabajo industrial a través del análisis del proceso de trabajo ha sido retomado recientemente por investigadores preocupados por dar claridad sobre las formas concretas en las que se produce y reproduce el capital.

El presente estudio pretende insertarse dentro de esta corriente de análisis con el objeto de contribuir a la comprensión sobre la función del trabajo en el proceso de generación de valor. Particularmente, interesa resaltar la importancia de la calificación de la fuerza de trabajo en el proceso de conservación de los medios de producción, reproducción de la fuerza de trabajo y producción de plusvalía. Y más específicamente, las formas que adquiere el aprendizaje y la capacitación en correspondencia con los cambios que desenvuelve al capital al inte-

rior de los procesos de trabajo.

En este sentido, la revisión de las características de la división del trabajo en el taller artesanal y manufacturero y en la producción fabril adquiere relevancia, ya que permite concebir al aprendizaje dentro del marco histórico de desarrollo del capitalismo. Desarrollo tendiente a incrementar el margen de control del capital sobre el trabajo directamente incorporado en el proceso de producción y, por lo tanto, el margen de plusvalía.

De las formas que el capital ha llevado a cabo para aumentar la creación de trabajo excedente se encuentra la fragmentación y descomposición del proceso de trabajo en la que los obreros individuales se perfeccionan en la operación de actividades repetitivas, simples y rutinarias. Lo cual tiende, por un lado, a especializar al trabajador en funciones parciales y predeterminadas y, por otro lado, hace surgir nuevas funciones que exigen cierto grado de calificación. Los trabajos parciales bajo la dirección y vigilancia del capital incrementa, de hecho, la capacidad productiva en su beneficio. Los conocimientos, habilidades, destrezas, fuerza, atención que despliegan los obreros individuales se concentran para la producción como partes de un trabajador colectivo que posee todas las facultades productivas. En este contexto, la fragmentación del obrero trae consigo la disminución o desaparición de los costos de aprendizaje en comparación a los que exige un oficio o trabajo calificado, lo cual convierte a cada obrero en un trabajador más barato y fácil de sustituir. Y lo que reduce el valor relativo de la fuerza de trabajo provoca en el acto, para el capital, un incremento en la producción de plusvalor.

La comprensión de los fenómenos materiales en los que se desenvuelve la adquisición de los conocimientos y habilidades para el trabajo productivo, tiene la finalidad de conformar el marco teórico a partir del cual se pueda pensar y abordar el estudio sobre la evolución de la legislación mexicana en materia de aprendizaje y capacitación.

Si bien, no se pretende una revisión apegada a los términos jurídicos sobre las modificaciones a la ley, que pudiesen reflejar las transformaciones estructurales del aparato productivo, sí se busca explicar los términos de la correspondencia existente entre la estructura material y la expresión superestructural del fenómeno.

### Justificación del tema

El interés de desarrollar el tema surgió por dos vías: una, por la necesidad que se ha planteado recientemente de explorar el análisis del proceso de trabajo en formaciones sociales concretas, lo que implica que las investigaciones conlleven a conclusiones que orienten la práctica de los actores sociales involucrados en dicho proceso, particularmente, la clase obrera. La otra vía, surge por el revuelo que han levantado las declaraciones oficiales, a propósito de la política de capacitación y adiestramiento, de la cual el autor se siente involucrado, dentro de la perspectiva expuesta a lo largo del trabajo, a través de la reciente reglamentación a la ley de capacitación y adiestramiento.

Se considera que el tema de estudio es de particular importancia por



tratarse de las condiciones en las que se reproduce la fuerza de trabajo en términos de su calificación que por un lado incide en las posibilidades del incremento de la productividad y por tanto del incremento de la plusvalía y, por otro lado, de la posibilidad que trae consigo la calificación de convertirse en instrumento de lucha de la clase obrera por mejorar sus condiciones de vida y en mayor medida las condiciones en las que se desenvuelve el proceso de trabajo, entendiendo la calificación como elemento del desarrollo de las fuerzas productivas, cuyo papel es fundamental en el progreso material de las sociedades.

El estudio de las formas históricas, a través de las cuales el trabajo adquiere la calificación necesaria, según los cambios habidos en el proceso de trabajo, permitirá observar las tendencias en las que la clase trabajadora canalice sus esfuerzos, por mejorar las condiciones con las cuales enfrentarse al capital y pensar en formas alternativas de organización del trabajo más acordes con nuevas formas de relación social.

### Hipótesis

A continuación se presentan una serie de supuestos básicos que tuvieron el objeto de servir de guía al desarrollo del estudio:

1. Las formas de adquisición de los conocimientos y habilidades para el trabajo productivo sufren transformaciones paralelas a los cambios ocurridos al interior del proceso de trabajo.
  - 1.1 Los cambios en el proceso de trabajo tienden a fragmentar al trabajo obrero reduciendo su actividad a operaciones repeti-

tivas y rutinarias.

- 1.2 La descomposición del proceso de trabajo disminuye el período y los costos de aprendizaje, convirtiendo al obrero en un trabajador más barato y fácil de sustituir.
2. El taller artesanal y manufacturero se caracteriza por requerir trabajo calificado en el sentido de exigir de éste un conocimiento amplio del oficio y del proceso de trabajo, a diferencia que la industria se caracteriza por requerir un trabajo especializado en el sentido de que exige el perfeccionamiento en pocas operaciones.
3. En general, el aprendizaje es adquirido en el taller a cambio de trabajo, las modificaciones en la legislación laboral tendieron a proteger la situación del aprendiz obligando a los patrones a retribuir el trabajo de éste. La capacitación, como forma renovada de adquisición de conocimientos y habilidades productivas, es adquirida en planta o en instituciones especiales, mediante un proceso de enseñanza teórico-práctica estructurado y sistematizado.
  - 3.1 Los cambios que incorpora el capital al interior del proceso de trabajo tienden, entre otros objetivos, a disminuir los costos y el período de la capacitación.
4. La intervención del Estado Mexicano en la legislación del aprendizaje para el trabajo productivo pretendió la protección al aprendiz en términos jurídicos formales, estableciendo los re-

quisitos mínimos de la contratación, pero dejando a las partes en libertad de convenir las condiciones particulares del contrato de aprendizaje.

5. Las modificaciones introducidas a la legislación laboral en materia de capacitación y adiestramiento ceden al capital la responsabilidad de orientar la formación y reproducción técnica de la fuerza de trabajo en activo.
  - 5.1 La capacitación de los trabajadores en manos de los empresarios beneficia particularmente al proceso de acumulación capitalista.
6. La intervención obrera en la orientación, planeación, dirección y control de la formación técnica y la habilitación profesional de la fuerza de trabajo es un instrumento que permite recorrer el camino de la recuperación del control sobre el proceso de trabajo, hacia nuevas y superiores formas de organización social de la producción.

### Metodología

El desarrollo de la presente tesis tuvo diversas etapas no todas claramente diferenciables en el tiempo. Inicialmente se propuso una revisión de la literatura clásica respecto a las categorías fundamentales que permitieran abordar la lectura del desarrollo histórico del fenómeno en su nivel más general. Aquí el método lógico-deductivo orientó

la búsqueda de materiales que refiriesen el objeto de estudio en la formación social mexicana. El paso de las categorías más abstractas a las explicaciones del concreto histórico del caso mexicano requirió de vueltas con cierta regularidad a la misma teoría. En esta etapa la técnica de investigación utilizada fue la documental auxiliada por sesiones de economía política en la propia Facultad. Posteriormente, para el caso del estudio sobre la legislación se acudió a la revisión hemerográfica, tanto de revistas como de periódicos que permitiera fundamentar la explicación de las modificaciones legales a partir de las opiniones de los actores sociales involucrados.

En esta línea de la investigación se revisaron los debates en la Cámara de Diputados correspondientes a las sesiones donde se discutieron las iniciativas y proyectos de Ley, lo que resultó significativo para comprender el carácter y orientaciones ideológicas y políticas dominantes en cada período de sesiones.

Para el período reciente se realizaron una serie de entrevistas no estructuradas a representantes obrero-patronales con el propósito de conocer sus opiniones acerca de la problemática de la capacitación en México que, en general, no son expuestas públicamente. Al respecto cabe señalar que las opiniones, publicadas u orales, presentan serios límites si se hace una lectura directa de ellas, esta dificultad se pretendió salvar con el marco general de reflexión que supuestamente delimitaría la interpretación para lograr acceder a una explicación más concreta del fenómeno estudiado y observar las perspectivas de su probable y posible evolución, así como las tareas inmediatas para que dichas perspectivas se vayan materializando en los espacios de discu-

si3n y actividad correspondientes.

Del dise1o inicial de investigaci3n se dej3 un tema para desarrollar en el futuro, referido al an1lisis de las demandas sociales por educaci3n y capacitaci3n expuestas a trav3s de los programas y declaraciones de partidos, organizaciones pol3ticas, obreras, campesinas, estudiantiles y populares.

La aplicaci3n de la l3gica de investigaci3n prefigurada inicialmente tuvo ciertos cambios cuyos resultados se exponen a continuaci3n.

## CAPITULO I

### PROCESO DE TRABAJO, DE VALORIZACION Y CALIFICACION

El hombre ... obra en la naturaleza externa a él, la altera y así altera al mismo tiempo su propia naturaleza. Marx.

El interés de este primer capítulo es el de presentar los conceptos - centrales del estudio. Se considera que permitirán definir las características generales de la fuerza de trabajo como componente esencial del proceso de trabajo y en particular la función que adopta como elemento del proceso de valorización.

Recientes estudios e investigaciones sobre las condiciones en las que se desenvuelve el proceso productivo contemporáneo parten de la categoría "proceso de trabajo". La finalidad es relevar no sólo la validez que tiene su análisis, como punto de partida estructural, para comprender la forma como es alterado su papel cualitativo en el modo de producción capitalista, sino también, con el objeto de mostrar su carácter trascendente e histórico como condición material, natural, de la existencia del hombre, independiente de todas las formas sociales; por tanto, diferenciar la estructura esencial de todo modo de producción y la estructura específica de la producción capitalista <sup>1/</sup>.

---

<sup>1/</sup> Estudios de este tipo pueden verse en André Gorz, et. al. La División social del trabajo. Cuadernos Pasado y Presente No. 32. Buenos Aires, Argentina, 1974. Vidart Novo, G. Capacitación y Adiestramiento en el proceso de trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1978. Arriaga Lemus, Ma. de la Luz y Márquez Serrano, M. El Anfora: proceso de trabajo y poder sindical. En Cuadernos Políticos No. 24, Abril-Junio, 1980, México. Humprey, John. Control del Trabajo en la industria automotriz. En Cuadernos Políticos No. 24, 1980.

La elección del punto de partida no es fortuita, responde al enfoque metodológico "que consiste en elevarse de lo abstracto a lo concreto ... como manera de proceder del pensamiento para apropiarse lo concreto, para reproducirlo mentalmente como cosa concreta" <sup>2/</sup>.

La revisión de los componentes del proceso de trabajo pretende despejar duda alguna en torno a "la determinación del valor por el trabajo" y sentar bases para la comprensión del proceso de valorización que se sustenta en dicha idea.

El proceso de producción capitalista es entendido como la unidad inmediata y contradictoria entre el proceso de trabajo y el de valorización donde el primero se presenta como medio y el segundo como fin <sup>3/</sup>, donde el primero, el básico, se subordina al segundo, el circunstancial; la presentación de ambos procesos se realiza por separado con fines analíticos.

Los cambios ocurridos al interior del proceso de trabajo, dentro de la lógica del capital, están destinados a ampliar el margen de producción de plusvalía. Finalidad que se obtiene alterando la relación entre el trabajo necesario y el trabajo excedente, sea incrementando la jornada de trabajo como la intensidad y productividad del mismo. Dichos cambios exigen del trabajador cierto gasto de músculo, nervio y cerebro, ciertos conocimientos, habilidades, experiencia y formas particulares de adquisición de la calificación para el desempeño del tra

---

<sup>2/</sup> Marx, C. Contribución a la crítica de la economía política. Ediciones de Cultura Popular, México, 1973, p. 259.

<sup>3/</sup> Juanes, Jorge. Proceso de trabajo y proceso de valorización. En Investigación Económica No. 145, Julio-Septiembre, 1978, Facultad de Economía, UNAM, México, p. 168.

bajo.

Se considera que el desarrollo de estos conceptos forman parte del marco teórico a partir del cual se enfoca, en términos simples, el fenómeno del aprendizaje productivo, concebido éste como la actividad orientada a renovar la fuerza de trabajo invertida en el proceso de trabajo.

### 1. Componentes del proceso de trabajo

La función básica del proceso de trabajo consiste en la reproducción natural del hombre y en su reproducción histórica y social. El proceso de trabajo es el movimiento de autorreproducción cualitativa y creativa del hombre, movimiento cargado de voluntad y conciencia. El aspecto sustantivo de este proceso es el trabajo vivo, principal fuerza productiva y productora de valor.

El proceso de trabajo tiene por objetivo la creación de bienes destinados a la satisfacción de las necesidades humanas. Es realizado por el hombre con la ayuda de medios adecuados a ese fin, empleando procedimientos especiales y creando al cabo un producto. "El proceso se extingue en el producto, es decir, en un valor de uso, en una materia natural asimilada a las necesidades humanas por un cambio de forma. Al combinarse con su objeto, el trabajo se materializa y la materia resulta trabajada. Lo que en el trabajador era movimiento aparece ahora, en el producto, como una propiedad en reposo" <sup>4/</sup>.

---

<sup>4/</sup> Marx, C. El Capital. Editorial Cártago, Buenos Aires, Argentina, 1973. T. I, S. III, C. VII, p. 190.



Es entonces un valor de uso el resultado del proceso de trabajo, en el que se combinan elementos materiales: objeto, medios de trabajo - resultado a su vez de un trabajo anterior, y el trabajo mismo en un acto de consumo. Consumo productivo que se distingue del consumo individual dado que en éste, el producto es el propio consumidor y en aquél, es un producto diferente e independiente del individuo.

De este modo, el trabajo, como empleo de fuerza incorporada a un producto, es trabajo productivo, trabajo útil que crea bienes, valores de uso. Así, el trabajo se convierte en la base de la existencia natural del hombre, componente que une orgánicamente a los demás componentes y los convierte en norma de un proceso en curso que crea valores ... aquéllos que se propuso crear el sujeto para su reproducción <sup>5/</sup>, cuyo producto se encuentra prefigurado en la mente del hombre antes de ser creado. Esta cualidad de la actividad humana es la que lo diferencia de la actividad del resto de la especie animal "lo que distingue al peor arquitecto de la abeja más experta es el hecho de que aquél ha construido la celdilla en la cabeza antes de trasladarla al panal" <sup>6/</sup>.

La naturaleza general del proceso de trabajo está dada por ser una relación entre el hombre y la naturaleza, independiente de cualquier forma histórica y social que adopte dicha relación, éste es el elemento esencial que es necesario tener presente.

Los elementos simples y abstractos en que se descompone el proceso de

---

<sup>5/</sup> Juanes, J. op. cit. p. 164.

<sup>6/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. p. 187.

trabajo son: a) la actividad humana; b) el objeto de trabajo, y c) el medio con el cual se actúa 7/.

La actividad humana o el trabajo propiamente dicho requiere, durante el proceso, además del esfuerzo físico del cuerpo, la atención constante del productor. Pone en juego su capacidad corpórea e intelectual. Cualquier trabajo, por simple que sea, es desgaste de músculo, nervio y cerebro, trabajo vivo.

El objeto de trabajo, el que se transforma durante el proceso, está dado por la misma naturaleza en las actividades extractivas y en la agricultura. La tierra es el objeto de trabajo por excelencia, que existe sin la intervención humana. El resto de las actividades productivas utilizan materias primas, objetos trabajados con anterioridad. La materia prima puede ser la sustancia principal de un producto o entrar en él nada más como materia auxiliar 8/. Esta, puede intervenir como elemento de consumo del medio de trabajo, la electricidad que impulsa la máquina; como elemento que provoca cambios en la materia prima principal, aceleradores químicos; y/o como elementos que forman parte de las condiciones que facilitan el desempeño del trabajo, energía para la iluminación, equipo de seguridad para el productor, etc. A su vez, el producto resultante puede convertirse en materia prima de un proceso futuro.

El medio de trabajo es aquella cosa o conjunto de ellas que el hombre interpone entre él y el objeto de su trabajo como conductores de su

---

7/ Ibid. p. 188

8/ Ibid. p. 191.

acción 9/. En sentido amplio, se entiende como las condiciones materiales que sin intervenir directamente en el proceso de trabajo, resultan indispensables para su realización, los caminos, vías férreas, redes de energía, etc. El desarrollo de los medios de trabajo determinan la calidad y condición del modo como se realiza el proceso de trabajo, su utilización permite multiplicar la creación de valores y la capacidad productiva del hombre y, por lo tanto, reducir el tiempo de trabajo necesario para su producción y reproducción. "Lo que distingue a las épocas económicas no es qué se produce, sino cómo, con qué medios de trabajo se produce ... éstos no son sólo la escala con que medir el desarrollo de la fuerza de trabajo, sino también indicadores de las relaciones y condiciones en las que se trabaja" 10/.

El resultado del proceso son los productos que "no sólo son resultado, sino además la condición de existencia del proceso de trabajo, únicamente cuando se los lanza a éste, cuando se los pone en contacto con el 'trabajo vivo, es posible conservar y utilizar los resultados del trabajo pasado" 11/, concretado. Es entonces el trabajo vivo, lo que permite no sólo conservar los instrumentos de trabajo, hacer objetos potenciales, en objetos reales, sino también, crear nuevos productos.

La calidad y cantidad de productos susceptibles de ser creados están determinados por el grado de desarrollo de los medios de producción, de los instrumentos y objetos que median entre el trabajo y las nece

---

9/ Ibid. p. 188.

10/ Ibid. p. 189.

11/ Ibid. p. 192.

sidades que el hombre se propone satisfacer. Las características de calidad del trabajo que se aplican están definidas por las características de los medios que se utilizan; el trabajo total socialmente necesario debe poseer un grado normal en términos del conocimiento y habilidad necesarios para ejecutar una actividad productiva. El trabajo que se realiza con facilidad es el que posee un mayor grado de habilidad. La transmisión de conocimiento, experiencia y habilidad para el trabajo productivo, se realiza de forma natural de padres a hijos, asimismo, se hereda una fuerza productiva y un comportamiento específico con la naturaleza, y entre unos y otros individuos.

Tanto el resultado material del trabajo anterior como los conocimientos y experiencia del trabajo presente constituyen la fuerza productiva de una sociedad independientemente de la forma social de producción que adopten las distintas combinaciones de los elementos del proceso de trabajo. Esta fuerza productiva real se encuentra determinada, fundamentalmente, por el grado de desarrollo de los medios de trabajo, lo que a su vez, define la forma en que se produce y el tipo de relaciones que se establecen entre los productores y entre éstos y los medios de producción. Uno de los resultados generales de las investigaciones realizadas por Marx y que orientaron sus estudios posteriores es que "en la producción social de su existencia, los hombres entran en relaciones determinadas, necesarias, independientes de su voluntad; estas relaciones de producción corresponden a un grado determinado del desarrollo de las fuerzas productivas materiales" <sup>12/</sup>.

---

<sup>12/</sup> Marx, C. Prólogo a la contribución a la crítica de la economía política. op. cit. p. 12.

Lo que destaca es que la conservación, adecuación y desarrollo de los medios de producción exigen del trabajador un gasto de fuerzas físicas y mentales en condiciones normales y calidad media. Esta calidad es adquirida, de manera natural, en el seno mismo del lugar de trabajo al momento de la combinación específica de los componentes del proceso productivo. El aprendizaje de los conocimientos y habilidades medias necesarias para el desempeño de una actividad socialmente útil es entendido como el tiempo destinado a renovar la fuerza de trabajo y asegurar así, la continuación de la producción y el desarrollo humano en grado creciente.

La utilización en condiciones normales de los medios de producción permiten y posibilitan al hombre multiplicar la creación de valores de uso y así, disminuir la parte del tiempo que se dedica a la producción de bienes necesarios ... "liberando tiempo para poner en juego sus fuerzas creativas" <sup>13/</sup>. En este sentido, los valores de uso están determinados por el tiempo de trabajo necesario para su creación y por el tiempo destinado a renovar la fuerza de trabajo.

Es necesario destacar que la elevación de la calidad del trabajo contribuye a elevar la productividad del mismo, crear más valor en un tiempo dado y aumentar el grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Señalar la función cualitativa y esencial del proceso de trabajo, sus componentes y estructura básica, permite situar su justo término existente en todo modo de producción como "apropiación de lo natural para

---

<sup>13/</sup> Juanes, J. op. cit. p. 164.

necesidades humanas, condición general del intercambio entre el ser humano y la naturaleza, eterna condición de la vida humana y, por lo tanto, independiente de toda forma de esa vida, común por igual a todas sus formas de sociedad" <sup>14/</sup>. La comprensión de cualquiera de sus configuraciones como es el proceso de producción específico del capitalismo, depende de la definición del proceso de trabajo, ésta es su importancia y no como mero antecedente histórico, sino como condición material, natural, sobre la que se desenvuelve el régimen capitalista.

Observemos ahora cómo el proceso de trabajo se convierte en medio para la producción destinada a valorizar el capital.

## 2. Componentes del proceso de valorización

Vimos en el punto anterior cómo el intercambio del hombre con la naturaleza, mediado por el trabajo, es un proceso que se realiza a través de formas históricas y sociales concretas. Veamos ahora cómo el proceso de valorización, que existe a condición de que exista la producción mercantil, es un proceso histórico y superable.

El requisito de existencia del proceso de valorización es el intercambio mercantil generalizado que implica la existencia del dinero, la existencia del trabajador libre, lo que diferencia al capitalismo de otros modos de producción es la constitución del mercado de trabajo y la existencia del mercado donde cualquier capitalista pueda adquirir los elementos necesarios para producir.

---

14/ Marx, C. El Capital. op. cit. p. 192.

Se entiende que el proceso de producción bajo condiciones capitalistas es unidad del proceso de trabajo y del proceso de valorización. El primero expresa el aspecto cualitativo y esencial de la actividad reproductora del hombre y el segundo enuncia el aspecto cuantitativo, - "aquí se trata ya sólo del tiempo que necesita el trabajo para su operación, es decir del período durante el cual se gasta útilmente la fuerza de trabajo ... el tiempo importa por días, por horas" <sup>15/</sup>.

El proceso de producción es entonces un "proceso real de trabajo, que por medio de trabajo útil crea con valores de uso, nuevos valores y como tal, sus componentes son los del proceso de trabajo en general ... cualquiera que sea el nivel de desarrollo económico sobre cuya base se efectúa" <sup>16/</sup>, la diferencia estriba en que el trabajador desempeña su labor bajo el control del capital al cual le vende su fuerza de trabajo y cuyo resultado es propiedad del capitalista. Así, la relación que se establece entre el capital y el trabajo es una relación de subordinación destinada a succionar al obrero un valor mayor al que se le paga en forma de salario, ya que éste es el equivalente necesario para la reproducción de las energías gastadas por él y su familia.

Tanto la reproducción de la fuerza de trabajo como la de los medios de producción, constituyen la base material para la reproducción del capital en forma creciente. El trabajo, fuerza productiva esencial con capacidad de crear un mayor valor al suyo propio, es convertida en instrumento de valorización del capital; el cambio de dinero por fuerza de trabajo constituye la relación social fundamental en el modo de pro

<sup>15/</sup> Ibid. p. 202.

<sup>16/</sup> Marx, C. El Capital. Libro I, Capítulo VI, Inédito. Siglo XXI Editores, México, 1978. pp. 9 y 10.

ducción capitalista.

Definimos al capital como aquel valor que sirve para apropiarse de un mayor valor, lo cual depende de ciertas condiciones históricas ya que los medios de producción y el dinero son capital en unas condiciones y en otras no lo son. Para apropiarse de un mayor valor, el capital se presenta bajo tres formas o circuitos, según el esquema de M. Desai:

- a) Capital-monetario, forma  $D-D'$ , es la base de adquisición de mercancías que constituirán el capital productivo (CP) en manos del capitalista y termina con la venta del producto ( $M'$ ) y la realización de una suma de dinero ( $D'$ ) incrementada.
- b) Capital-mercancía, forma  $M'-M'$ , la mercancía resultante de un proceso productivo anterior, se convierte, mediante un acto de venta, en dinero ( $D'$ ), bien para ser reinvertido en el proceso productivo o para ser gastado en bienes de consumo.
- c) Capital-productivo, forma  $CP-CP$ , se inicia con el capital productivo y vuelve a él transformando el producto ( $M'$ ) en insumos para la segunda fase. En este proceso podemos observar lo siguiente:
  - i. Se conserva el valor del capital constante invertido.
  - ii. Se reproduce el valor de la fuerza de trabajo.
  - iii. Se crea un nuevo valor, la plusvalía, que puede ser reinvertida a escala igual o mayor, y/o consumida improductivamente.



san como relación formal entre trabajo vivo y trabajo pasado que, como se señaló con anterioridad, es en esencia una relación de explotación.

Si en el mercado de trabajo, el intercambio que realizan los empresarios por fuerza de trabajo y los trabajadores por un salario se presenta como un intercambio igualitario donde impera "la libertad, la igualdad y la propiedad", esto no es más que la apariencia. Dado que la base sobre la que se levanta el aparato político-jurídico y estatal de dominación de la clase capitalista invierte todo de cabeza para su beneficio; así el Estado se presenta y justifica como la instancia de gobierno a nombre de todos por igual, y "procurando (el Estado) que se cumplan las leyes (de la circulación) garantiza la explotación de la clase obrera" <sup>19/</sup>.

En el modo de producción capitalista, la mercancía es valor de uso y valor de cambio, así, su producción es formación de ambos valores. El consumo que hace el capital de la fuerza de trabajo es un consumo destinado a producir plusvalía, por ello es que se afirma que el proceso de producción de mercancía es un medio para obtener un mayor valor que la suma de valores adelantada y así se explica cómo el proceso de trabajo es medio para lograr la valorización del capital y cómo pasa a un segundo plano su función cualitativa y esencial, reduciéndose a funcionar dentro de la lógica de maximizar el capital.

Ahora bien, para llevar a cabo la producción, el capitalista deberá encontrar los elementos necesarios en el mercado y los deberá encontrar en condiciones normales. La fuerza de trabajo deberá poseer, en la es

---

<sup>19/</sup> Juanes, Jorge. op. cit. p. 160.

pecialidad en la que se le vaya a emplear, el grado medio de habilidad, destreza y velocidad y se cuida de adquirirla así, ya que deberá funcionar con el grado de intensidad habitual que se ejecuta en la rama de producción en cuestión <sup>21/</sup>. Esto tiene particular importancia dado que el consumo de la materia prima y de los instrumentos de trabajo deberá hacerse de modo normal porque tanto el desperdicio como el desgaste excesivo de los medios de producción representa una inversión inútil y esto redundará en menores ganancias. Se tiene que, tanto la fuerza de trabajo, la maquinaria y la materia prima deberán ser adquiridas por el capitalista en condiciones normales, las que estén siendo utilizadas en el medio y que sean de buena calidad para lograr que el obrero invierta sólo el tiempo necesario para producir.

Desde el punto de vista técnico, el proceso de trabajo se efectúa igual que antes, sólo que ahora se realiza subordinado al capital, esto es lo propio del proceso capitalista de producción. El trabajador no es ya quien emplea los medios de producción, sino éstos los que emplean al obrero "no es el trabajo vivo el que se realiza en el trabajo material como en su órgano objetivo; es el trabajo material el que se conserva y acrecienta en un valor que se valoriza y funciona como capital <sup>22/</sup>; los medios de producción aparecen como succionadores del mayor trabajo vivo posible y el proceso de trabajo se realiza entonces de manera enajenada, como el dominio del trabajo pasado y muerto sobre el trabajo vivo" <sup>23/</sup>.

En condiciones capitalistas, la producción se realiza a través de una

---

<sup>21/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, S.V, C.XVI, p. 487.

<sup>22/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, S.III, C.VII, p. 202.

<sup>23/</sup> Marx, C. VI Inédito. op. cit. p. 17.

relación de subordinación donde el capital domina sobre los trabajadores pero es un dominio de aquéllos sobre las condiciones materiales de trabajo que se le enfrentan a aquél; en la circulación se enfrentan como vendedores de mercancía, es en la producción donde el obrero entra como componente funcional del proceso de valorización, particularidad histórica del capitalismo.

La crítica que se hace en torno al problema que nos ocupa, gira en torno a la liberación del proceso de valorización en pro de la reconciliación del hombre con la naturaleza y la conclusión a la que arriba es - que el modo de producción socialista es la forma social que da libre - cauce a la relación esencial entre el hombre y la naturaleza <sup>24/</sup> donde el trabajo, fuente de riqueza material, cumpla con la condición de la existencia humana: la reproducción de su existencia en condiciones cada vez más elevadas, coadyuvando a la formación de su figura social e histórica y contribuyendo al proceso de humanización de la naturaleza.

De esta forma el proceso de trabajo puede cumplir con la creación del hombre libre, creador y comunitario y la "actividad libre y consciente sea, pues, el carácter cualitativo del hombre donde los productores - asociados, regulen racionalmente su intercambio con la naturaleza, lo pongan bajo su control ... y lo lleven a cabo con el menor gasto posible de fuerzas en condiciones más adecuadas a su propia naturaleza humana" <sup>25/</sup>.

---

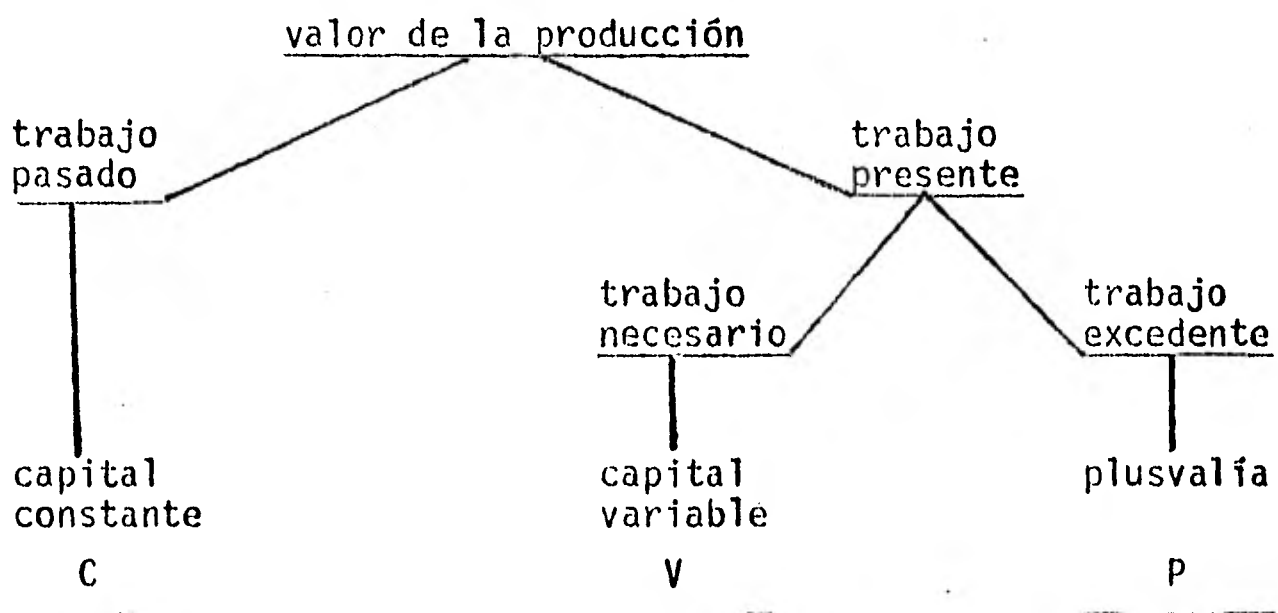
<sup>24/</sup> Ibid.

<sup>25/</sup> Juanes, J. op. cit. p. 175.

### 3. Formas de ampliación del trabajo excedente

En el punto anterior vimos las características que adopta el proceso de trabajo bajo condiciones capitalistas de producción, como forma social e histórica, superable en función de una relación armónica de intercambio material entre el hombre y la naturaleza y entre los hombres mismos. Veremos ahora cómo el desarrollo de las fuerzas productivas - al servicio del capital, se orientan a incrementar la productividad - del trabajo en aras de lograr ampliar el margen de plusvalía. Dicho - incremento de la plusvalía, se realiza en un primer momento por la vía de la prolongación de la jornada de trabajo, manteniendo inalteradas - las formas de producir; y en un segundo momento incorporando cambios - al interior del proceso de trabajo bajo la dirección y supervisión capitalista.

Esquemáticamente se puede representar a los componentes del valor de - la siguiente manera, para facilitar la exposición del presente punto:



Donde la suma de  $C + V + P = W$  será igual al valor de la producción.

Como ha sido señalado, el fin último de la producción capitalista es la creación de plusvalía, aunque su apropiación, en forma de ganancia, interés o renta, es el fin superior del capital, tanto en su representación individual como social 26/.

Las relaciones que se pueden establecer entre los componentes del valor de la producción son los siguientes:

- a) La relación general entre trabajo excedente y trabajo necesario enuncia la tasa de explotación.
- b) La forma histórica que adopta la relación anterior en el capitalismo es la tasa de plusvalía, relación entre plusvalía y capital variable  $P' = \frac{P}{V}$
- c) La relación entre trabajo pasado y trabajo necesario, expresa la composición orgánica del capital y mide la estructura de la producción  $\bar{O} = \frac{C}{V}$
- d) La relación entre la plusvalía y el total del capital invertido expresa la tasa de ganancia  $G' = \frac{P}{C + V}$

En este punto es de particular importancia la segunda relación dado que es la que permite comprender las formas como el capital incrementa el monto de valor excedente que puede ser apropiado; mientras la relación entre P y V no cambie, no cambiará la tasa de explotación.

La tasa de plusvalía depende fundamentalmente de la extensión de la

---

26/ Marx, C. El Capital. Editorial Siglo XXI, México, 1978. T.III, S.VII, C.XLVIII, p. 759.

jornada de trabajo y puede ampliarse de dos formas: una, prolongando la jornada de trabajo o sea ampliando el tiempo de trabajo excedente y otra, disminuyendo el tiempo de trabajo necesario.

Dado un nivel en el desarrollo de las fuerzas productivas, la tasa de plusvalía se incrementa prolongando la jornada media de trabajo más allá del tiempo que necesita el obrero para crear un equivalente del valor de su sustento, este incremento tiene ciertos límites tanto físicos como de organización social de la clase trabajadora. Esta forma de incremento de la tasa de plusvalía se le denomina plusvalía absoluta y es un indicador para medir el estado en que se encuentran las relaciones sociales de producción. El mecanismo de la plusvalía absoluta es la base general del sistema capitalista y el punto de partida de la producción de plusvalía relativa. Esta última presupone que la jornada de trabajo ya está dividida en dos partes, trabajo necesario y sobretrabajo, que para prolongar éste se acorta el trabajo necesario por métodos que hagan producir el equivalente del salario en menos tiempo. La producción de plusvalía absoluta sólo afecta la duración del trabajo, la de la relativa transforma por completo sus procedimientos técnicos y las combinaciones sociales <sup>27/</sup>. Una vez establecido y generalizado el modo de producción capitalista la diferencia entre plusvalía absoluta y relativa se presenta al tratar de elevar la tasa de plusvalía.

Dados los límites históricos para ampliar la jornada de trabajo, la tasa de plusvalía sólo puede elevarse por medio de la acentuación de la intensidad y de la productividad del trabajo y manteniéndose éstas

---

<sup>27/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, S. , p. 488.

sin variación, solamente se logra por la vía de la prolongación de la jornada <sup>28/</sup>, que a pesar de los límites señalados se logra incrementar por diversos mecanismos como el trabajo a destajo, las horas extras que si bien aumentan la percepción salarial del obrero, también aumenta proporcionalmente la plusvalía.

La intensificación del trabajo implica elevar el rendimiento de la fuerza de trabajo al máximo posible, que permita al obrero producir más en el mismo tiempo por medio de una tensión física y mental mayor.

Los estudios de tiempos y movimientos tienden a sistematizar la actividad obrera en un flujo sostenido y uniforme, cerrando los poros de la jornada y condensando así el trabajo en mayor grado. El desarrollo de las máquinas contribuye a elevar la intensidad, particularmente cuando el operario eleva su ritmo, posteriormente este ritmo estará determinado por los diseñadores y supervisores. Formas comunes para elevar dicha intensidad se dan por la vía de los incentivos monetarios al trabajador, la aplicación de los sistemas de relevos, el doblar turnos, etc.

Pero también la intensidad del trabajo tiene límites ya que provoca agotamiento prematuro, entonces se introducen modificaciones en el proceso de trabajo tendientes a disminuir el tiempo de trabajo necesario para la producción de una mercancía, de modo que una menor cantidad de trabajo adquiera la fuerza suficiente para crear más valores de uso. Esto significa aumentar la productividad del trabajo disminuyendo así el valor de la fuerza de trabajo y con ello se logra abreviar el tiempo

---

<sup>28/</sup> Ibid.

po necesario para su reproducción.

El sistema capitalista en su conjunto se ve movido a desarrollar el perfeccionamiento de las máquinas "para que haga descender el valor de la fuerza de trabajo, el crecimiento de la productividad debe incidir sobre las ramas de la industria cuyos productos determinan el valor de esa fuerza, es decir, sobre las industrias que proporcionen las mercancías necesarias para el mantenimiento del obrero o los medios de producción de estas mercancías. Al reducir su precio, el ascenso de la productividad hace descender al mismo tiempo el valor de la fuerza de trabajo" <sup>29/</sup> en el resto de las ramas el crecimiento de la productividad no afecta el valor de la fuerza de trabajo. De esta forma se consigue que el tiempo durante el cual el obrero trabaja para sí mismo sea menor y pueda ser mayor el tiempo que trabaja para el capitalista.

Asimismo, el capitalista individual está fuertemente estimulado a elevar la capacidad productiva de su industria para disminuir el costo de los artículos que produce en relación al costo social medio, logrando frente a sus competidores una ventaja que se traduce en una plusvalía extraordinaria que durará mientras no se generalizan los nuevos procedimientos que introdujo. "El capitalista que emplea el modo de producción perfeccionado se apropia, en consecuencia, y en forma de sobretrabajo, de una parte de la jornada del obrero, mayor que la de sus competidores. Hace por su cuenta lo que el capital lleva a cabo en gran escala y en general en la producción de plusvalía relativa" <sup>30/</sup>. De lo anterior resulta que la tasa general de plusvalía sólo se modifica al momento de introducir mejoras en la productividad laboral que afecta -

<sup>29/</sup> Marx, C. El Capital. T.I, S.IV, p. 315.

<sup>30/</sup> Ibid. p. 318.



el precio de los productos de consumo obrero, lo que se le llama "canasta básica" o bienes-salario. Así como la plusvalía absoluta mide el estado en que se encuentran las relaciones de producción, la plusvalía relativa expresa el grado de desarrollo de las fuerzas productivas. De este modo el proceso de trabajo se transforma constantemente, en el sentido de perfeccionar continuamente los instrumentos, equipo y maquinaria; pero así como el perfeccionamiento aumenta la productividad del trabajo, trae aparejado el desplazamiento o sustitución de una cantidad considerable de trabajadores por maquinaria, generando lo que se denomina superpoblación excedente, excedente respecto a las necesidades del capital. Sin embargo, esta población excedente, es funcional al capital, hasta un cierto punto, dado que es utilizado para presionar a la fuerza de trabajo incorporada a la producción para mantener el nivel de salarios al mínimo posible. De este modo el mercado de trabajo opera con gran flexibilidad para el capital y con grandes dificultades para la clase obrera, particularmente en los períodos depresivos y recesivos de las crisis periódicas que atraviesa el desenvolvimiento capitalista. Una de las contradicciones evidentes en el modo de producción capitalista es la existencia de las crisis donde hay una producción sin demanda y necesidades de la población insatisfechas.

Cabe preguntarse, ¿cuáles son los efectos sobre la fuerza de trabajo que derivan de las modificaciones al interior del proceso de trabajo orientadas a elevar la producción de plusvalía? Se puede afirmar que es una constante pérdida relativa del valor de la fuerza de trabajo que, la potencia como fuerza productiva y, la abarata como mercancía, minimizando su participación en el proceso mismo de trabajo.

#### 4. Calificación y productividad del trabajo

Los cambios que el capital incorpora paulatinamente al interior del proceso de producción, tienen por objeto ampliar el margen de sobretabajo, de producción de plusvalía relativa. En este punto se pretende bosquejar los efectos que sobre la clase trabajadora tienen dichos cambios, particularmente los que se encuentran relacionados con los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para el desempeño de una actividad productiva, es decir, con la calificación que se define como el conjunto de conocimientos laborales, capacidades y procesos de la actividad intelectual y manual de un trabajador, que son condiciones para una acción socialmente útil 31/.

La producción de plusvalía relativa aparece como la forma desarrollada del modo de producción capitalista en el cual el conjunto del proceso productivo deja de pertenecer al dominio del productor directo y pasa a formar parte constitutiva del capital. Tanto la aplicación de la tecnología como el uso de la ciencia es convertida en fuerza productiva al servicio capitalista cuya utilización tiende a reducir la participación del trabajo en un momento del proceso de trabajo. El dominio que sobre el trabajo asalariado ejerce el capital se le denomina subsunción real, distinguiéndola de la subsunción formal en la cual la relación trabajo asalariado-capital no es la forma dominante y se funda en la producción de plusvalía absoluta. La expresión más evidente de la subordinación real del trabajo en el capital es el volumen de la inversión empleado y por consiguiente en la cantidad de obre

---

31/ Hegelheimer, A. Glosario en Labarda, G. (Compilador). Economía Política de la Educación. Editorial Nueva Imagen, México, 1980. p. 376.

ros que se ocupan simultáneamente "con la subsunción real del trabajo en el capital se efectúa una revolución total en el modo de producción mismo, en la productividad del trabajo y en la relación entre el capitalista y el obrero ... se desarrollan las fuerzas productivas sociales y merced al trabajo en gran escala, se llega a la aplicación de la ciencia y la maquinaria a la producción inmediata" <sup>32/</sup>.

La tendencia que se manifiesta en las ramas industriales donde el gran capital se incorpora, es la de convertir a las ciencias tanto naturales como sociales en fuerza productiva propia y la de convertir la participación del trabajo vivo a su mínima expresión. Los métodos desarrollados se iniciaron con la cooperación simple de los trabajadores de la etapa manufacturera y han desarrollado la división técnica del trabajo, que actualmente caracterizan a los complejos industriales, no sólo en sus fases directamente productivas como son el tratamiento de la materia prima, su transformación y acabado, sino también en los trabajos indirectos, de concepción y gerencia. Pero el factor fundamental de dichos cambios ha girado en torno al medio de trabajo que con la incorporación de la máquina no sólo ha convertido al trabajador en un apéndice de ésta, sino que lo ha despojado de sus conocimientos productivos, concentrándose éstos en grupos cada vez más reducidos de trabajadores de diseño y concepción. Ahora la máquina es quién posee la fuerza y también la habilidad.

La multiplicación de la fuerza productiva del trabajo sienta sus bases en la cooperación que potencia el trabajo en forma colectiva e inicia las sucesivas transformaciones que recorre el proceso de trabajo a con

---

<sup>32/</sup> Marx, C. VI Inédito. op. cit. p. 73.

secuencia de su subordinación al capital. Así, el empleo simultáneo y coordinado de los obreros en una misma unidad de producción, convierte al taller tradicional en empresa capitalista. En su forma más elemental el trabajo cooperado coincide con la producción en gran escala, socializada <sup>33/</sup>.

Con la descomposición de los oficios se logra a la vez que disminuir - el control del productor sobre el proceso de trabajo, se disminuye tam bién el costo de reproducción cualitativa de los trabajadores "en la - industria inglesa, teóricamente los aprendices surgen como artesanos - calificados, aunque mucho del trabajo que hacen es semicalificado debi do a la fragmentación de muchos procesos industriales" <sup>34/</sup>. Inclusive, se afirma que la función del entrenamiento de un trabajador es aquél - que lo capacita únicamente para realizar las instrucciones de su orden de trabajo, una vez que se realiza, su entrenamiento termina cualquie - ra que sea su edad; salta a la vista un concepto tan fragmentado sobre la formación para el trabajo, como la actividad que se realiza en un - puesto de trabajo.

La descomposición del proceso de trabajo, la división del trabajo en - su forma capitalista, es un método particular de producción de plusva - lía relativa, el cual tiende a disminuir "las habilidades requeridas - para la ejecución de un cierto trabajo, las tareas complejas que antes efectuaba un oficial o compañero experto fueron desagregadas en sus - unidades simples y encomendadas a obreros con escasa o nula capacita - ción" <sup>35/</sup>. El proceso productivo, conjunto de operaciones ejecutadas

<sup>33/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, S.IV, C.XIII, p.331.

<sup>34/</sup> Braverman, H. Trabajo y capital monopolista. Editorial Nuestro Tiempo, México, 1975. p. 488.

<sup>35/</sup> Vidart Novo, G. <sup>o</sup> op. cit. p. 41,

por cierto número de obreros, va exigiendo cada vez mayor previsión, planeación, integración, organización y control del proceso y, al mismo tiempo, de otro considerable número de trabajadores indirectos ubicados tanto en las labores de diseño, gerencia, administración, comercialización como de servicios auxiliares. El desarrollo de algunas ciencias sociales fueron impulsadas por este tipo de requerimientos productivos en gran escala, apareciendo especialidades educativas como la psicología industrial, las relaciones industriales, administración laboral, entre otras. En un contexto productivo complejo la productividad laboral es obra de un trabajador tan colectivo como complejo, el cual, despliega habilidades, fuerza, experiencia, atención, que poseen los trabajadores individuales, cuyas funciones separadas los divide y clasifica según facultades y atributos personales, creando a la vez una jerarquía de la fuerza de trabajo a la cual corresponde una escala graduada de salarios <sup>36/</sup>, de esta forma el trabajador colectivo es un gigante que posee todas las facultades productivas bajo una sola dirección, la del capital y bajo un solo objetivo, la ganancia.

Pero las diferencias salariales no son justificadas sólo por la distinta capacidad laboral que desempeña el individuo. El trabajo complejo, que añade al producto un valor superior al del trabajo simple, es la expresión de una fuerza de trabajo en la cual se incluyen costos de aprendizaje mayores, su formación (producción) requiere de un tiempo mayor y posee, por ello, un valor más elevado al trabajo simple, sólo y mientras ese trabajo complejo tenga demanda en el mercado de trabajo, de otro modo su valor se modifica. En determinado momen-

---

<sup>36/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, S.IV, C.XIV; p.344.

to, la fuerza de trabajo de un trabajador se agota moralmente, los conocimientos y habilidades especiales ya no corresponden al estado de las fuerzas productivas; en esta situación, el trabajador puede poseer cierta calificación pero ésta no tiene ya valor de uso para el capital <sup>37/</sup>. Lo que se abre es un campo de acción a la diversidad individual y se incentiva el desarrollo de la capacidad propia, diversidad que es aprovechada y manejada hábilmente por el capitalista; como es evidente tal diferenciación está determinada, hasta cierto punto, por la medida del rendimiento personal esto se muestra particularmente cierto en el trabajo a destajo.

La incorporación de la ciencia, dentro del proceso de trabajo, como parte de la revolución "total" que genera el modo de producción capitalista, tiene efectos particulares sobre el grueso de la clase obrera "cuanto más ciencia se incorpora, tanto menos entienden los trabajadores; cuanto más intelectual y sofisticado producto llega a ser la maquinaria, tanto menos control y comprensión de ella tiene el trabajador; cuanto más necesita conocer el trabajador para permanecer como ser humano en el trabajo, tanto menos conoce de él" <sup>38/</sup>.

La idea generalizada, ideología, de que el proceso continuo de la mecanización eleva las necesidades de calificación y como consecuencia el nivel de calificación de los trabajadores, se basa en el concepto de "calificación promedio", que sería el resultado estadístico de los conocimientos científicos y técnicos que se utilizan en la producción,

---

<sup>37/</sup> Huisken, F. Esbozo de categorías marxistas que pueden contribuir a la crítica de la economía burguesa de la calificación. En La-barca, G. op. cit. p. 178.

<sup>38/</sup> Braverman, H. op. cit. p. 486.

pero observando con detalle se tiene que la cantidad de trabajo científico y educado tiende a concentrarse en un pequeño número de trabajadores y así, el llamado promedio viene a ser, por el contrario, una polarización 39/.

Las llamadas especialidades técnicas y el trabajo especializado es la expresión de la tendencia que la división del trabajo impone en el lugar de producción, los trabajadores se ven desposeídos del "reino de la ciencia, el conocimiento y la calificación" confirmándose en el nivel teórico la tesis de la continua descalificación que lleva consigo el cambio técnico dentro del proceso de trabajo. En este sentido, se ha señalado que la elevación del nivel de calificación sólo puede comprenderse dentro del concepto de trabajador colectivo y en la perspectiva de una creciente división del trabajo. Observar el problema desde el punto de vista individual y del puesto de trabajo, es abrir la puerta a la ilusión 40/.

Sin embargo, los teóricos del problema de las calificaciones laborales muestran cierto optimismo hacia el futuro afirmando que "el trabajador (la clase obrera) puede recobrar su dominio sobre la producción colectiva y socializada tan sólo apropiándose las prerrogativas de científicos de diseño y operacionales de la ingeniería moderna; sin lo cual, no hay posible dominio sobre el proceso de trabajo ... el prerequisite del control obrero es la desmistificación de la tecnología y la reorganización del modo de producción" 41/.

---

39/ Ibid.

40/ Husken, F. op. cit. p. 178.

41/ Braverman, H. op. cit. p. 508.

De este modo, la formación que tienda a elevar la calificación de la clase obrera puede conducir a superar en el nivel técnico-productivo, estructural, el antagonismo entre quienes dirigen y quienes ejecutan el trabajo; y crear así, un cuerpo orgánico colectivo destinado a producir para la satisfacción de las necesidades sociales.



## CAPITULO II

### FORMAS DE PRODUCCION Y APRENDIZAJE

La desaparición del aprendizaje va ligada a un desarrollo más alto de la manufactura y a la formación de una industria maquinizada, cuando las máquinas reducen al mínimo el período de aprendizaje.

Lenin

El presente capítulo tiene por objeto hacer una revisión de las principales formas históricas que adopta el proceso de trabajo bajo condiciones capitalistas y las características de la fuerza de trabajo que se incorpora a la producción en términos de calificación-especialización. Se pretende señalar la importancia de sus diferentes momentos para el análisis de la función de su componente vivo: la fuerza de trabajo.

En el artesanado, el productor directo poseedor de la herramienta, del producto que elabora y de las condiciones dentro de las cuales desempeña su actividad creadora es también poseedor de los conocimientos y habilidades que transmite a las nuevas generaciones en el lugar de trabajo. Condición que pierde paulatinamente en paralelo al desarrollo del modo de producción capitalista. La aplicación del principio de la cooperación del trabajo en el taller eleva la capacidad de trabajo, sienta las bases para la producción de valores de manera ampliada cuyo resultado se destina al intercambio mercantil y con ello una creciente división del trabajo tanto en términos sociales como técnicos.

A pesar que en el período manufacturero permanece inalterada la base técnico-material del proceso de trabajo específico del período precedente; el trabajo organizado colectivamente, como unidad productiva

que despliega las capacidades conjuntas de sus miembros, es parte del desarrollo de las fuerzas productivas cuyo efecto sobre el productor individual tiende a despojarlo no sólo de sus herramientas y del producto de su esfuerzo, sino también, al fragmentar y descomponer el proceso de trabajo, es despojado de su control individual que sólo reintegra en el conocimiento colectivo del mismo.

La mecanización, continua y creciente en el período industrial, de los medios de trabajo y las transformaciones que sufre la materia prima, son presentados en estrecha relación con las exigencias que impone el capital, contenido en los medios de producción, a la fuerza de trabajo. Dichas exigencias se encuentran vinculadas a lo que se le ha dado en llamar proceso de descalificación que si bien afecta al grueso de la clase obrera, lo hace de manera heterogénea dado que ciertos niveles del complejo orgánico productivo tienden a aparecer con funciones que anteriormente eran secundarias y con requisitos de calificación mayores tales como los obreros de mantenimiento y reparación.

Una pretensión del estudio es mostrar que el costo social de la formación profesional, producción de la fuerza de trabajo calificada, es básico en la determinación del valor excedente; y éste, la base del proceso de valorización del capital, dado que el fundamento de la productividad sigue siendo el tiempo de trabajo necesario.

Se considera que esta breve exposición sobre las relaciones entre formas productivas y modos de adquisición del conocimiento para el trabajo permitirán delimitar el contexto histórico en el cual surgen las expresiones jurídicas que norman en una formación económico-social

concreta, las relaciones sociales de producción, particularmente las vinculadas a la legislación del aprendizaje productivo.

### 1. Producción artesanal y aprendizaje

La capacidad laboral que se despliega en la producción artesanal es trabajo complejo que incluye un período de aprendizaje de 2 a 7 años, lo cual implica un valor más elevado en comparación al trabajo simple <sup>1/</sup>. En este sentido, la fuerza de trabajo incorporada en el taller artesanal añade al producto un valor superior al del trabajo simple. Se hace evidente que la combinación de los componentes del proceso de trabajo se caracteriza por el papel predominante de la capacidad laboral en relación a los medios de producción. La productividad depende del virtuosismo del productor, dado que los instrumentos de trabajo son herramientas accionadas de forma manual, la fuerza motriz de su operación es el esfuerzo físico y mental del trabajador; la destreza en su manejo lo proporciona la experiencia y ésta es adquirida en el trabajo mismo, en el taller.

En la economía mercantil, de los inicios del capitalismo, la producción de los talleres estaba reglamentada por los gremios de cada actividad artesanal. El artesano, además de trabajar por encargo con vis-

<sup>1/</sup> "En las imprentas inglesas ... los aprendices avanzaban poco a poco, según el sistema de la antigua manufactura (de base artesanal) y del oficio, de los trabajos simples a los más complejos. Recorrian varias etapas antes de ser tipógrafos acabados. A todos se les exigía que supieran leer y escribir". Marx, C. El Capital. op. cit. T.I, p. 463. Aunque esta cita no corresponde al período propiamente artesanal, sí ejemplifica el carácter del aprendizaje que se arrastra hasta la manufactura y que es utilizada por Marx para diferenciar a ésta del sistema fabril con uso generalizado de máquinas.

tas al valor inmediato, es decir para un mercado preexistente, se encontraba limitado por la legislación de la corporación que le imponía un monto de producción ajustado al consumo existente. No es el valor de cambio en cuanto tal, ni el enriquecimiento en cuanto tal, sino una existencia conforme a su posición social, el objetivo y el resultado de la explotación del trabajo ajeno <sup>2/</sup>; y lo decisivo de la producción artesanal viene a ser la maestría en el uso del herramienta productiva. Sólo el maestro que ha sido reconocido, es quien puede colocar su dinero en la rama de actividad donde se desempeñó como aprendiz y oficial. Unicamente en su propio oficio puede invertir, emplear su dinero no sólo como medio de su trabajo, sino también como medio de explotación del trabajo ajeno, que sin embargo, dicho capital está ligado a determinada forma de valor de uso y, por lo tanto, no se enfrenta a sus trabajadores como capital <sup>3/</sup>. De esta forma, el capital productivo del maestro artesano se encuentra ligado a una determinada producción de valores destinados a un consumo existente <sup>4/</sup>. Los métodos de trabajo que utiliza se fundan en la experiencia y se encuentran reglamentados por la corporación, dichos métodos se les considera como los necesarios. En esta situación, la producción de valores de uso aparece como el objetivo final del proceso productivo; y no sólo los métodos fundados en la experiencia, sino también la calidad, el precio

---

<sup>2/</sup> Marx, C. VI Inédito. op. cit. p. 67.

<sup>3/</sup> Ibid. p. 66.

<sup>4/</sup> "El artesanado urbano, ... tiene como objeto principal el mantenimiento del artesano y del maestro-artesano en tanto que tales; dicho de otro modo, el valor de uso y no el enriquecimiento, ni el valor de cambio propiamente dicho. En consecuencia, la producción está siempre subordinada a un consumo preexistente, la oferta sigue a la demanda y sólo se amplía lentamente. Marx, C. Los Fundamentos de la Crítica de la Economía Política (Grundrisse). Ed. Comunicación, Madrid, España. 1972. T.I. Cuaderno IV, p. 377.

de las mercancías, su volumen, el número de trabajadores, así como la remuneración a sus trabajadores, - particularmente la remuneración de los aprendices- se hayan mediados por la corporación artesanal. El gremio debía asegurar a todos los maestros-artesanos una parte alicuota de los beneficios de la profesión 5/.

En el artesanado, cualquiera que quisiera contratar trabajo, requería conocer el oficio y es como artesano que dirige y controla su taller y se convierte en capitalista por ser maestro. En cierta manera, las leyes de las corporaciones impedían de modo sistemático la transformación del maestro propiamente en capitalista; por medio de edictos, limitaban el número máximo tanto de oficiales como de aprendices y prohibían la utilización de los oficiales en otro oficio. Como contrapartida, la ley impedía la intromisión del capital comercial, única forma libre de capital con el cual entraba en contacto, en el oficio ya que podía adquirir cualquier producto menos la capacidad de trabajo. Los gremios de oficios tenían como finalidad la defensa material y moral de sus miembros evitando la competencia ruinosa. Las autoridades de las ciudades dictaban los reglamentos de las corporaciones 6/.

De este modo la legislación prevaeciente en el período artesanal, excluía la división manufacturera del trabajo, obstaculizaba en cierta forma el desarrollo de las fuerzas productivas pero contribuyó a desenvolver sus condiciones de existencia al aislar y perfeccionar los oficios 7/.

---

5/ Marx, C. VI Inédito, op. cit. p. 67

6/ Porras Villegas, Toribio. Algunas consideraciones acerca del contrato de aprendizaje. Tesis, Facultad de Derecho, UNAM. México, 1947, p. 12.

7/ Marx, C. El Capital. op. cit. T.I. Capítulo XIV, p. 321.

Se desprende que el trabajo que requiere de un conocimiento y práctica, que va más allá de la ejecución de operaciones repetitivas es calificado. El trabajo calificado es aquél que en su aplicación, mantiene un - elevado dominio sobre el proceso de trabajo y este dominio le implica no sólo realizar el acto de la producción en sí, también la participación en la concepción mental del producto. La ejecución depende de la fuerza, habilidad, velocidad y seguridad del productor en el manejo de su herramienta. Lo anterior caracteriza al trabajo artesanal restringido por su estrecha base técnica, pero con un amplio margen de creatividad del productor.

Desde el punto de vista cuantitativo, un máximo de trabajadores dentro de un taller puede ser considerado un indicador para definir la producción corporativa, a diferencia que en la producción manufacturera se requiere de un mínimo de trabajadores que accionen un mínimo de medios de producción para considerarse redituable en términos capitalistas. Es la escala en que se efectúa el proceso de trabajo lo que distingue una forma de producción de otra. Y en los términos del conocimiento y habilidades para el trabajo artesanal, es el grado de dominio que debe alcanzar sobre el proceso de trabajo, y la autonomía de su desempeño lo que exige un período de aprendizaje determinado.

Los elementos anteriores, escala de la producción y período de aprendizaje, definen la relación social que se establece en el taller artesanal donde el maestro ocupa una posición superior frente a sus oficiales y - aprendices, principalmente por el conocimiento y experiencia que posee

en los secretos del oficio 8/. Sin negar que la propiedad de los medios de producción colocan al maestro en posibilidad de apropiarse del producto. Y en este caso es un capitalista. Pero no es como capitalista - que es maestro. El mismo es, en primerísimo término, artesano y se supone que es maestro en su oficio. En el proceso de producción es artesano al igual que sus oficiales. Su relación con éstos y con sus aprendices no es la de un capitalista en cuanto tal, sino la del maestro en el oficio. Su capital, tanto en lo que toca a su forma material, como al volumen de su valor, es un capital vinculado (a su maestría), que en modo alguno ha adquirido ya la forma libre de capital 9/.

Las limitaciones impuestas a la producción corporativa frenaban la transformación del taller artesanal en empresa capitalista; y la relación personal maestro-aprendiz (similar a la que establece el profesor-alumno) en una relación capitalista-trabajador.

El taller artesanal convertido en empresa, convierte al maestro en capitalista, incluso puede dejar de ser artesano y dedicarse a tiempo completo a la dirección del proceso productivo. Esta función de dirección

---

8/ Hasta el Siglo XVIII (en Europa) los oficios tenían el nombre de "misterios". Marx cita el *Livre des Métiers* (1837) de Etienne - Boileau que en los juramentos de los oficios prescribe "todos los oficiales, cuando son recibidos en la orden de los maestros, deben prestar juramento de querer fraternalmente a sus hermanos, - ayudarlos, cada uno en la orden de su oficio, es decir, no divulgar voluntariamente los secretos del oficio. También debe jurar que no hará conocer al comprador, para valorizar sus mercancías, los defectos de las mal confeccionadas, en interés común de la - corporación". Marx, C. *El Capital*. op. cit. T.I. Capítulo XV, - p. 464. En la ceremonia de inicio de los gremios islámicos, de - profundo contenido religioso, el maestro aconsejaba al nuevo oficial "Hijo mío, tu oficio es como tu propiedad: guárdalo con todas tus fuerzas. Si recibes dinero de los demás, no abuses de su confianza. No traiciones a los miembros de tu gremio porque todo traidor será juzgado". Jusuf Ibish. *La desaparición de los gremios islámicos*. Revista MOI, No. 22, Marzo 1981, México, D.F. p. 34-36.

9/ Marx, C. *VI Inédito*. op. cit. p. 65.

corresponde a la creciente división del trabajo en el conjunto social que sólo es posible en el modo capitalista de producción, pero que se inicia en el taller artesanal que amplía sus dimensiones.

Así, la nueva empresa de base técnica artesanal, emplea simultáneamente una cantidad de asalariados en base al principio de la cooperación que potencia el trabajo del conjunto de trabajadores y paulatinamente al descomponer los oficios tiende a disminuir el costo del aprendizaje del obrero reduciendo así su valor. Sin embargo, esta tendencia no se desenvuelve de manera homogénea ni lineal, los trabajadores de detalle exigen siempre un tiempo muy considerable para el aprendizaje <sup>10/</sup>.

En este contexto, las habilidades particulares del trabajador garantizan el uso del medio de trabajo, instrumentos y herramientas y, de algún modo, el trabajo realizado es todavía artístico y a la vez fin en sí.

El objetivo de la producción artesanal es la reproducción de las condiciones de vida y la producción de bienes considerados necesarios. Esta característica recuerda la estrecha relación entre el hombre y la naturaleza reseñada en el Capítulo I.

La relación que vincula al dueño del taller con sus subordinados es una relación personal, familiar, dado que no sólo se comparte el lugar

---

<sup>10/</sup> "En Inglaterra, por ejemplo, encontramos las Laws of apprenticeship (leyes de aprendizaje) con sus siete años de período de prueba, en pleno vigor hasta el final del período manufacturero, y no se les deja a un lado hasta el advenimiento de la Industria Moderna". Marx, C. El Capital. op. cit. T.I. Capítulo XIV, p. 359. Algo similar se observa en el caso de México respecto a la legislación sobre el aprendizaje.



de producción sino muchas veces se comparte también el lugar de consumo; la misma casa es a la vez taller y vivienda.

En términos formales, el aprendiz realiza actividades productivas únicamente para adquirir la práctica profesional que le pueda permitir en el futuro dominar el oficio y de este modo compensar la enseñanza que recibe del maestro <sup>11/</sup>.

Las características del aprendizaje han sido señaladas por Arellano <sup>12/</sup> de la manera siguiente:

- a) "Es un proceso de adquisición de conocimientos y habilidades para el desempeño de un oficio basado en la práctica laboral durante el cual se presta un servicio. (Este servicio es en general una actividad productiva).
- b) Por su carácter empírico, se realiza durante un largo período - (2 a 7 años), se basa en la observación de las operaciones realizadas durante el proceso de trabajo. (La convivencia diaria - entre pocos trabajadores permite la transmisión del conocimiento, el desarrollo de las habilidades y la adquisición de experiencia).
- c) Dicha formación está vinculada a un sólo oficio. (De tal forma que abarca la totalidad de las actividades propias del proceso

---

<sup>11/</sup> Marc, Enrique. El contrato de aprendizaje y el trabajo de menores. En Revista Mexicana del Trabajo, No. 148, T.IV, STyPS, México, 1950. p. 87.

<sup>12/</sup> Arellano García, Carlos. El contrato de trabajo para la formación profesional. En Revista Mexicana del Trabajo, No. 1, T.XIII, STyPS, México, 1966. p. 40.

productivo).

- d) El maestro, dueño del taller, es el responsable del proceso de enseñanza del aprendiz y establece una estrecha relación con éste.
- e) La reglamentación de las corporaciones protege (de manera formal) al aprendiz a partir del momento en que se inicia en el oficio.
- f) La intervención del poder local mediante legislaciones, pretende reducir los excesos de la explotación a la que son sometidos los aprendices".

Es evidente que la enseñanza artesanal estaba limitada al fiel cumplimiento de las órdenes del patrón, lo cual imponía al aprendiz una serie de normas particulares según las cualidades personales del maestro y, por lo tanto, era una enseñanza derivada de la experiencia; que si bien imponía limitaciones para el desarrollo intelectual del aprendiz, permitía que éste adquiriera el conocimiento del proceso de trabajo propio del oficio.

El interés del patrón era tener una mano de obra barata para el desempeño de actividades auxiliares y la posibilidad de seleccionar a sus oficiales, quienes pasarían a formar parte vertebral de su taller.

Una de las diferencias entre el aprendizaje medieval y el aprendizaje propio de la economía mercantil es la retribución monetaria <sup>13/</sup>, esto

---

<sup>13/</sup> En los gremios islámicos, el "aprendiz no recibía salario alguno durante varios años y su familia se consolaba pensando que su maestro le estaba enseñando el oficio y que había quedado incorporado socialmente a la comunidad por conducto de su gremio". Yusuf Ibish, op. cit. p. 35.

tiene relevancia para las consideraciones posteriores en el análisis de la legislación mexicana. Así como el contrato que se establece entre patrón y aprendiz, que en realidad es un contrato de trabajo "sui generis", donde el trabajador además de encontrarse en proceso de formación, recibe una retribución por debajo del mínimo necesario para su reproducción.

En este sentido, se puede afirmar que la adquisición de la calificación laboral es un costo a cargo del trabajador que en las condiciones propias del artesanado le puede permitir una independencia en el desempeño del oficio y un control sobre el proceso de trabajo. El arte de apropiarse realmente el instrumento y de manejarlo como útil de trabajo aparece como una habilidad particular del trabajador, lo que hace de él el propietario del instrumento <sup>14/</sup>; esta característica de la producción artesanal es fundamental para comprender tanto las relaciones sociales que surgen de dicha forma de producción, como el proceso de despojo de los conocimientos y habilidades que sufre el productor directo en la creciente división del trabajo que se inicia con la manufactura y se profundiza en la producción industrial.

## 2. Producción manufacturera y aprendizaje

La manufactura inicia un profundo cambio en la organización del proceso de trabajo, manteniendo la base técnica del artesanado pero con una constante diversificación y perfeccionamiento de las herramientas. En este período el instrumento de trabajo se adapta a las cualidades del

---

<sup>14/</sup> Marx, C. Grundrisse. op. cit. p. 365.

obrero, quien posee mayor habilidad realiza la actividad más fácilmente y con menor esfuerzo. La innovación técnica que sufre el proceso de trabajo deriva de la cooperación bajo el control capitalista. La cooperación <sup>15/</sup> viene a ser resultado de la descomposición del oficio manual donde cada obrero se incorpora a una actividad de manera permanente, actividad parcelada que forma una parte del conjunto de la actividad productiva, cuyo efecto más inmediato es la elevación de la capacidad productiva y la jerarquización de la fuerza de trabajo según los grados de complejidad de las funciones que éstos desempeñan.

La división del trabajo que se desarrolla en el taller manufacturero se convierte en un método eficaz y particular de producción de plusvalía, de incrementar el trabajo excedente a costa del trabajo necesario. La escala mayor de producción que se exige redundante no solamente en lograr producir más en menor tiempo y reducir el costo de producción, sino en incrementar la ganancia (alterando la relación  $P/C + V$ ).

Los supuestos bajo los cuales se desenvuelve el análisis de la división manufacturera del trabajo son la existencia del capitalista con autoridad absoluta sobre los obreros, quienes forman parte de un mecanismo extraño a éstos y supone también un enfrentamiento entre productores independientes sometidos a la dinámica del mercado.

Las principales características de la cooperación como principio objetivo de la organización capitalista del trabajo pueden sintetizarse

---

<sup>15/</sup> "El tipo de cooperación que tiene como base la división del trabajo adopta en la manufactura su forma clásica y predomina durante el período manufacturero propiamente dicho" (S. XVI-XVIII). C. Marx. El Capital, op. cit. T.I., p. 321-333.

en los puntos siguientes:

- a) Reunión de un mínimo de trabajadores bajo una misma dirección.
- b) Economía de medios de producción y mayor consumo de materia prima con vistas a un objetivo común en el mismo proceso de producción o en procesos conexos.
- c) Incremento de la fuerza productiva bajo control capitalista.

Entendida así, la cooperación se convierte en el modo fundamental de la producción capitalista. El estudio realizado por Marx sobre la manufactura muestra que por derivar del oficio manual presenta un doble origen: por un lado, tiene como punto de partida la combinación de distintos oficios, independientes entre sí, a los cuales se hace dependientes y se simplifica hasta el punto que ya no son otra cosa que operaciones parciales y complementarias unas de otras en la producción de una misma y única mercancía. El ejemplo más claro es la construcción de carrozas realizado por herreros, tapiceros, carpinteros, etc. Por otro lado, se adueña de la cooperación de artesanos del mismo tipo, - descompone el mismo oficio en sus diversas operaciones, las aísla e independiza en la función exclusiva de un trabajador parcelario. Caso de la fabricación de agujas es el ejemplo más utilizado, donde el alambre es transformado por varias manos. Por lo tanto, la manufactura introduce la división del trabajo en un oficio, o la desarrolla; o bien combina oficios distintos y separados. Pero sea cual fuere su punto de partida, su forma distintiva es la misma: un organismo de producción cuyos miembros son hombres <sup>16/</sup>.

---

<sup>16/</sup> Ibid. p. 333-335.

Uno de los límites de la manufactura se encuentra en la base misma a partir de la cual se desenvuelve; el uso de los instrumentos requieren de cierta habilidad y destreza por parte del trabajador y esto impone un obstáculo al desarrollo productivo y al incremento de la acumulación. Si bien, la descomposición del oficio hace del obrero un trabajador parcelado, en la manufactura, mantiene un privilegio por el carácter manual de las operaciones que realiza <sup>17/</sup> y lo que pierde individualmente lo mantiene colectivamente.

La parcelación del trabajo afectó negativamente la calificación laboral al disminuir las habilidades requeridas para la ejecución de una cierta mercancía; las tareas complejas que antes efectuaba un oficial experto fueron desagregadas en sus unidades simples y encomendada a obreros con escasos o nulos conocimientos, destrezas y aptitudes. La subordinación del trabajador ante el nuevo dominio del capital lo limitó en la obtención de los medios de vida necesarios para su reproducción, que empezó a adquirir mediante la venta de su capacidad laboral a un capitalista - que la consume productivamente en la ejecución de tareas parciales <sup>18/</sup>. Dicho efecto se manifiesta en una tendencia a la descalificación de la fuerza de trabajo que al establecer una jerarquía aparece la posibilidad de medir el esfuerzo y atención desplegada por el productor, y con esta posibilidad cierta racionalidad en el desarrollo de los procesos de trabajo subordinados de manera formal al capital, ya que es en el colectivo obrero donde reposa todavía el conocimiento necesario para la producción <sup>19/</sup>.

---

<sup>17/</sup> De Palma, Armando. En La División Social del Trabajo. op. cit. p. 20.

<sup>18/</sup> Por esta razón es que algunos autores como G. Vidart (op. cit. p. 40-43), afirman que la división manufacturera del trabajo permitió - cierta racionalidad en el desarrollo de los procesos de trabajo - bajo la dirección del capital, mas sin embargo, la subordinación del trabajo que aquél ejerce es formal.

<sup>19/</sup> Ibid. p. 43.

En esta condición el capital se esfuerza por despojar completamente ese control ejercido por los trabajadores en el taller.

En este contexto, la descomposición de los oficios cumple una finalidad: la de asignar a cada obrero un número reducido de operaciones concatenadas de manera continua e integrada, en cantidades proporcionales en función de la complejidad y escala de la cooperación. En el período manufacturero no se tardó en reconocer que su principio era la disminución del trabajo necesario para la producción de mercancías <sup>20/</sup>. La combinación de obreros parcelarios se estructuran en una gradación jerárquica y diferenciada de trabajadores que requieren cierto período de aprendizaje y otros que no lo necesitan; en el caso de estos últimos desaparecen los costos del período y proceso de adquisición de la formación técnica y habilitación profesional; en el caso de los primeros, disminuyen los costos de aprendizaje en comparación con los que exige la calificación del oficio artesanal. Tanto en el trabajo especializado como en el no especializado se reduce el valor de la fuerza de trabajo, Andrew Ure lo expresó de la siguiente manera: "al poder ... perfeccionarse por la práctica en un sólo punto, cada obrero se convierte en un trabajador más barato" <sup>21/</sup>. Esta es una de las observaciones relevantes en el análisis de los cambios técnicos del proceso de trabajo, la cual permite comprender la pérdida de valor de la fuerza de trabajo que proviene de la disminución o desaparición de los costos de aprendizaje y que como contraparte genera, para el capital, el incremento de la plusvalía que al reducir el tiempo necesario para lograr que el obrero adquiriera los conocimientos y

---

<sup>20/</sup> Marx, C. El Capital, op. cit. p. 338-345.

<sup>21/</sup> Ure, Andrew. (1778-1875). Químico y economista inglés, defensor del capital y la gran industria, Marx, C. Ibid. p. 345.

habilidades medias se incrementa el dominio del trabajo excedente.

Por otra parte, en la manufactura se anulan las interrupciones que en el curso de la jornada de trabajo realizaba el artesano, los llamados "poros" de la jornada se cierran cuando se realiza una sola actividad de manera continua. De esta forma la productividad depende menos del virtuosismo del productor y pasa a depender más de los instrumentos - que al irse perfeccionando se van diferenciando, especializando a su vez la fuerza de trabajo aplicada a ellos. Así, en el período manufac turero, las herramientas se van simplificando, perfeccionando y multi plicando adaptándose a las funciones separadas y exclusivas de los - obreros parcelarios 22/. La especialización de los instrumentos de - trabajo permite asignar a cada obrero determinadas operaciones que re pite de manera constante, concentrando su atención y llegando, a tra- vés de la experiencia, a realizar el trabajo con una habilidad tal - que éste es realizado con la mínima inversión de fuerza.

La potenciación de la fuerza productiva de los obreros es fuerza pro ductiva al servicio del capital, el organismo colectivo propio del ta ller manufacturero valoriza al capital, de ahí su carácter capitalis- ta.

Los efectos que sobre la calificación laboral trae consigo la divi- sión manufacturera del trabajo es el despojo del conocimiento del ofi

---

22/ Un ejemplo señalado por Marx es el caso de Birmingham en donde "se producen unas quinientas variedades de martillos, cada uno de los cuales sólo sirve para determinado proceso de producción y muchas de estas variedades resultan útiles nada más que para distintas operaciones del mismo proceso". Ibid. p. 337.



cio que posee el artesano individual "la capacidad individual de la producción se desarrolla en un solo lado, porque desaparece en todos los otros. Lo que pierden los obreros parcelarios se concentra frente a ellos en el capital" 23/.

Es en este despojo constante y paulatino que la producción capitalista se configura como una potencia ajena al productor directo cuya concepción y dirección se encuentra ajena a él, y donde los medios de producción y el producto mismo no le pertenecen. La enajenación del trabajo se inicia entonces con la cooperación simple, y se desarrolla en la manufactura que mutila al trabajador; hasta el punto de reducirlo a una parcela de sí mismo y se completa en la gran industria que hace de la ciencia la fuerza productiva independiente del trabajo y la enrola al servicio del capital 24/.

La estrategia del capital en la búsqueda de un aumento de la producción a partir de la segmentación del proceso de trabajo, estableció una nueva forma de producción y por tanto una nueva forma de adquisición de los conocimientos necesarios por parte de los trabajadores ya incorporados y los nuevos. El aprendizaje productivo no se diferenciaba mucho del que caracterizó al artesanado, se realiza en el propio taller, en el trabajo mismo. Sin embargo, la relación maestro-aprendiz se sustituye por la del trabajador experimentado-aprendiz. El maestro artesano, dueño de los medios de producción, deja incluso de ser productor directo y se dedica más a las labores de administración, diseño y comercialización. Como fue señalado en la primera parte de este capítulo, el aprendizaje se efectúa a partir de la observación y expe

---

23/ Ibid. p. 354.

24/ Ibid.

rimentación mediante el paso de los trabajos simples a los más complejos, recorriendo todas las etapas del proceso productivo y en contacto con la mayoría de las herramientas. Por tanto la habilidad en el oficio continúa siendo la base de la manufactura y ante este poder el capital se ve obligado a luchar constantemente contra su insubordinación buscando apoderarse de todo el tiempo disponible de los obreros. Porque a fin de cuentas el obrero habilitado en un oficio puede ejercerlo en cualquier parte y encontrar medios para su subsistencia, el obrero especializado se convierte en un accesorio que separado del resto de trabajadores carece de capacidad e independencia 25/.

En este sentido, la prosperidad de la manufactura se relaciona con la disminución del esfuerzo intelectual donde -según A. Smith- "el hombre que se pasa toda la vida en la ejecución de unas pocas operaciones sencillas ... no tiene ocasión de aplicar su comprensión ... la uniformidad de su vida estacionaria corrompe, como es natural, la valentía de su espíritu ... corrompe todas las actividades de su cuerpo, y lo hace incapaz de desplegar su fuerza con vigor y perseverancia, en cualquier otra ocupación que no sea aquélla para la cual se lo crio. De esta manera, su destreza para su oficio especial (especializado) parece haber sido adquirida a expensas de sus virtudes intelectuales, sociales. Pero en toda sociedad civilizada y avanzada, tal es el estado en que el obrero pobre, es decir, la gran masa del pueblo, tiene que caer por fuerza 26/.

---

25/ Storch, H. Curso de economía política o Exposición de los principios que determinan la prosperidad de las naciones. Petesburgo, 1815. Citado por Marx. Ibid. p. 353.

26/ Smith, A. Riqueza de las Naciones. 1835-39. Citado por Marx. Ibid. p. 355.

Y para impedir el deterioro total que produce la división manufacturera del trabajo, Smith recomienda la instrucción popular obligatoria a la vez que aconseja que se administre con prudencia y dosis homeopáticas. De esta forma la educación, en el período manufacturero, cumple con el papel de evitar el embrutecimiento del trabajador y no con la función económica que posteriormente va a asumir cuando la división del trabajo posea otras características 27/.

El caso citado por Marx sobre las imprentas inglesas señala la exigencia a todos los aprendices de que supieran leer y escribir, exigencia que con la máquina de imprimir es anulada.

Una de las inquietudes para desarrollar el presente tema surgió de la observación, en una encuesta realizada en la industria hulera mexicana (1978), de un joven trabajador de 17 años que operaba una máquina accionada por el pie, que utilizando una especie de grapa metálica - unía tiras de hule. A la pregunta formulada al encargado del departamento de "acabado" sobre si el puesto podía ser ocupado por alguna persona con algún padecimiento físico, el entrevistado señaló que sí, - afirmando que un loco lo podría desempeñar fácilmente. Y sobre las necesidades de escolaridad para desempeñar el puesto de engrapador afirmó que no se necesitaba saber leer y escribir añadiendo que el muchacho era sordomudo.

La recomendación de A. Smith citada arriba responde a una etapa histórica del desarrollo capitalista, cuya forma cambia a consecuencia de una revolución en los instrumentos de trabajo. La manufactura "moder-

---

27/ Labarca. op. cit. p. 33.

na" se presenta como un progreso histórico, como una fase necesaria en la formación y desarrollo de las fuerzas productivas y un medio más refinado de explotación.

Cabe pues resaltar que a pesar de las modificaciones introducidas en la producción manufacturera tendientes a disminuir los costos de la formación para así disminuir el valor del obrero, los trabajos de detalle difíciles exigen siempre un tiempo muy considerable para el aprendizaje, incluso la clase obrera resiste de diversos modos a esa tendencia.

La manufactura se desarrolla sobre la amplia base de las corporaciones de oficios de las ciudades y su corolario, la industria doméstica, pero en cierto momento de su desarrollo, su origen le impuso límites - frente a las necesidades de producción que se elevaron a partir de sí misma. Dentro de su evolución, se considera que una de sus aportaciones para el progreso técnico fue el taller de instrumentos de trabajo y de aparatos mecánicos más complejos <sup>28/</sup>, ese taller vino a poner el sólido basamento a partir del cual surgen las máquinas cuya presencia suprimiría la mano de obra calificada como el principio regulador de la producción industrial. De esta revolución en la técnica se inicia una nueva etapa en el dominio y subordinación, ahora en términos reales, del trabajo en el capital. El principio subjetivo de la división manufacturera del trabajo desaparece con la introducción de la máquina y se vuelve un principio objetivo emancipado de las facultades, conocimientos, destrezas y habilidades del individuo.

---

28/ Ibid. p. 360.

### 3. Producción industrial y aprendizaje

El proceso de división del trabajo al interior del taller manufacture ro adquiere nuevas características a partir del taller de máquinas - que inició la etapa madura del modo de producción capitalista y que revolucionó las condiciones técnicas de producción.

La producción de máquinas, de medios de producción, permitió un desarrollo económico de la sociedad y, en particular, del capitalismo.

Uno de los efectos más evidentes que trajo consigo la introducción de máquinas, cada vez más complejas, fue el desplazamiento relativo de la mano de obra <sup>29/</sup>. Hacía falta la experiencia de los trabajadores para que la clase obrera distinguiera entre la maquinaria y su utilización capitalista, orientando posteriormente su lucha no contra el medio de producción, sino contra su modo social de explotación.

La mecanización, por otro lado, tiene un efecto directo sobre el valor de la fuerza de trabajo ya que a diferencia de las formas productivas que precedieron al sistema de máquinas, el trabajador pierde, ahora sí, el control total del proceso de trabajo. Esta pérdida del control sobre el proceso productivo le impuso ritmos de trabajo determinados por otro tipo de trabajadores ocupados en el diseño de la maquinaria y de la producción global. La separación entre las activida

---

<sup>29/</sup> La histórica reacción de los obreros ingleses que destruyeran las máquinas que los desplazaban se conoce como movimiento Luddita. "El trabajador ataca el medio de trabajo a partir de la introducción de la máquina. Se revela contra esa forma especial del instrumento, en el cual ve la encarnación técnica del capital. Desde el Siglo XVII estallaron en casi toda Europa levantamientos obreros contra la máquina ..." Marx, C, El Capital. op. cit. T. I, S. IV, C. XV. p. 410-412.

des intelectuales y manuales, se verían coronadas en este período del desarrollo de la producción capitalista. La racionalización de la organización del trabajo viene a responder a la lógica de la ganancia, logrando reducir el tiempo de trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Ahora, se produce lo correspondiente al salario en menos tiempo, incrementando la intensidad de la jornada de trabajo. Así, el trabajador invierte mayor esfuerzo físico y mental, mayor atención, en el proceso de trabajo y por ende incorpora un mayor valor a lo que produce. Esta intensificación de la jornada de trabajo altera pues la relación entre la plusvalía y el salario; que corresponde a una de las formas para contrarrestar la caída de la tasa de ganancia.

El principio por el que el capitalismo destruye el trabajo y lo descompone en partes para abaratar la fuerza de trabajo se conoce como Principio de Babbage; el desarrollo de la especialidad aislada convierte a cualquiera en virtuoso de una operación a expensas de su capacidad integral de trabajo. El trabajo especializado exige menores costos de aprendizaje y esto tiene sus efectos. "La pérdida relativa de valor de la fuerza de trabajo, proveniente de la disminución o desaparición de los costos de aprendizaje, provoca en el acto, para el capital, el incremento de la plusvalía" <sup>30/</sup>.

De esta forma la división del trabajo <sup>31/</sup> en tareas, que alcanza su -

---

<sup>30/</sup> Ibid. p. 345.

<sup>31/</sup> Corona, Leonel. op. cit. p. 29.

más alta expresión con el Taylorismo y el desarrollo del trabajo en cadena, se estructura en función del sistema de máquinas y la fuerza de trabajo se ubica alrededor del movimiento mecánico de aquéllas; la máquina es la unidad del proceso de trabajo y demanda del obrero habilidades específicas para su operación; las calificaciones exigidas al trabajador resultan mínimas. Un ejemplo de ello es la industria automotriz norteamericana en la que el ciclo promedio de tiempo invertido por tarea es de tres minutos y el tiempo de aprendizaje de una ocupación para el 65% de los trabajadores es de menos de un mes <sup>32/</sup>. Sin embargo, las ramas industriales en las cuales la incorporación de procesos mecanizados es precaria, la organización y ejecución del proceso productivo continua dependiendo de la calificación de los trabajadores y del maestro <sup>33/</sup>.

La tradicional figura maestro-aprendiz que caracterizaba el taller - prevalece en algunas ramas y empresas pero en general tiende a desaparecer y sustituir la relación personal en una relación monetaria, asalariada.

La continua transformación del proceso laboral lleva consigo la especialización del obrero quien ahora se ubica como operador de la máquina desempeñando una actividad limitada y por demás repetitiva. Y en

---

<sup>32/</sup> Braverman refiere los estudios realizados en la línea de montaje final de las compañías de automóviles realizado por el Proyecto Tecnológico de la Universidad de Yale. Una encuesta realizada por el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, reveló que dos terceras partes de los trabajos existentes en ese Estado exigen calificaciones tan sencillas que pueden ser aprendidas en unos cuantos días o semanas de entrenamiento en el trabajo. op. cit. p. 495.

<sup>33/</sup> Castañeda, Fernando. Heterogeneidad Industrial y División Capitalista del Trabajo en la Industria de Transformación de la Ciudad de México. Tesis, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1978.

la organización del trabajo se emplea un número creciente de trabajadores dedicados a la preparación e integración del proceso productivo <sup>34/</sup>. Surge así, una capa de nuevas ocupaciones que por su posición en el trabajo se diferencian de los operarios directos, constituyéndose una nueva forma de división del trabajo: los que conciben, administran y controlan y los que ejecutan. En estas condiciones el producto del trabajo fabril es resultado del esfuerzo conjunto donde unos controlan y el resto se subordina.

Respecto a la capacidad intelectual necesaria para la producción, la división del trabajo obliga a su desarrollo de modo unilateral, los conocimientos para la concepción, organización, dirección y control del proceso productivo desaparecen en los trabajadores directos, son arrebatados a éstos. Lo que pierden los obreros parcelarios se concentra frente a ellos en el capital, éste les opone la potencia intelectual como propiedad ajena y como poder que los domina. En la gran industria, dicho proceso se completa con la incorporación de la ciencia como fuerza productiva al servicio del capital. El enriquecimiento del trabajo colectivo -con el auxilio de la ciencia aplicada al proceso productivo y al proceso de organización y administración- y por consiguiente el del capital, tiene como condición el empobrecimiento del trabajador <sup>35/</sup>. El conocimiento humano objetivado en la máquina es fuerza productiva que se aprovecha en el proceso de valorización del

---

<sup>34/</sup> En "Gastos de Circulación" de El Capital. T. II, S. I, C. VI. Marx señala que con el aumento de la producción el capitalista requiere incrementar las actividades administrativas que no siendo directamente productivas inciden en el proceso de trabajo; asimismo, cuentan, como inversión de tiempo e instrumentos de trabajo, las actividades de supervisión y control del obrero y, en general, todo el aparato auxiliar para que el proceso de producción funcione. Corona, L. op. cit. p. 16.

<sup>35/</sup> Marx, C. El Capital. op. cit. T. I, S. IV, C. XIV, p. 354.



## Capital

La preparación del proceso productivo se convierte en actividad exclusiva de un grupo de trabajadores quienes se encargan de diseñar, administrar y controlar el trabajo. Algunos autores muestran que una tendencia en la evolución de la división técnica del trabajo es la disminución del número de obreros y el incremento de técnicos y empleados <sup>36/</sup>.

Estos nuevos trabajadores ubicados en los laboratorios, oficinas, salas de diseño y cálculo, etc. poseen una formación científica y técnica para el desempeño de sus actividades; todo lo contrario sucede con los trabajadores directamente vinculados al proceso productivo quienes aprenden con rapidez y facilidad la operación de la máquina, dejando en segundo término la necesidad de la formación escolarizada.

De esta forma la polarización del conocimiento que lo concentra en unos cuantos trabajadores, hacen que las habilidades y conocimientos del obrero aparezcan como un punto insignificante ante la ciencia <sup>37/</sup>.

El proceso de subordinación del trabajo en el capital se completa cuando la decisión, incluso del movimiento y ritmo de la máquina, se concentra en la dirección del mismo capital, convirtiendo a la habilidad laboral en factor menos prescindible; sustituyendo los conocimientos subjetivos del obrero y haciendo posibles la racionalización y funcio

---

<sup>36/</sup> Véase Pierre Barbier. El progreso técnico y la organización del trabajo. Ed. Taurus, Madrid, España, 1960. Citado por Vidart, G. op. cit. p. 55.

<sup>37/</sup> Ibid. p. 57.

namiento del colectivo de trabajo <sup>38/</sup>. La aplicación de la ciencia al proceso de trabajo se realiza a partir del análisis de las acciones productivas, que descompuestas en sus movimientos básicos son recompuestas en operaciones mecánicas susceptibles de transferirse al mecanismo de la máquina; así, el obrero pierde el control sobre las operaciones y sólo sigue sus movimientos; el obrero reducido a una cosa se convierte en accesorio de un mecanismo y el capital procura adaptar al trabajador a sus propias necesidades a través de la selección y la formación en el punto mismo de trabajo.

La revolución industrial se inicia en el momento en que el capital, materializado en la máquina, se apropia de las habilidades del artesano con lo cual la desvalorización y degradación de la fuerza de trabajo marca un cambio cualitativo en el desarrollo del modo capitalista de producción <sup>39/</sup>. De este modo el saber práctico de la clase obrera, fruto de una larga acumulación de conocimientos adquiridos en la práctica y transmitidos por vía oral y a través de la experiencia de varias generaciones, pasa al capital y es sintetizado en las oficinas de planeación donde se diseña la producción <sup>40/</sup>.

---

<sup>38/</sup> De Palma, A. op. cit. p. 21 y 22. Los principios del método de la Organización Científica del Trabajo desarrollados por F. Taylor estaban orientados a concentrar los conocimientos en las oficinas de planeación y organización con el objeto de sintetizar la información necesaria para reglamentar el proceso productivo. J.C. Neffa. Proceso y División del Trabajo Mimeo. UCECA-STPS. México, septiembre 1981.

<sup>39/</sup> El resultado de la desvalorización y degradación se expresa en un movimiento de descalificación de la fuerza de trabajo. Corona L. op. cit. p. 22.

<sup>40/</sup> Neffa J.C. op. cit. p. 18.

En la producción industrial donde se consume la separación entre el trabajo manual y el intelectual y donde el obrero pierde la autonomía para decidir sobre los modos de ejecución del trabajo. La incorporación de la ciencia y la tecnología impone la elevación de la composición orgánica de capital como medio destinado a elevar la producción de plusvalía.

Dentro de los cambios introducidos al proceso productivo destaca la - llamada organización científica del trabajo que responde a la necesidad de incrementar la productividad, ampliar el mercado, ampliar el poder adquisitivo de los trabajadores y reducir la duración de la jornada de trabajo 41/. Un cambio que forma parte de esa nueva organización laboral, es la línea de montaje que lleva a su máximo la parcialización del trabajo y hace más rápido el proceso de aprendizaje, reduciendo el tiempo de formación necesaria 42/. Ahora el ritmo de trabajo, la cadencia, lo decide la dirección empresarial.

Posterior a estas formas de intensificación del trabajo y dado su cuestionamiento por empresarios y algunas escuelas de pensamiento, no precisamente críticas del modo capitalista de producción, surge a la década de los 60's nuevas alternativas de organización laboral que responden más a las exigencias de la "naturaleza humana", los requerimientos de la fuerza de trabajo por la nueva tecnología, las variaciones del -

---

41/ Ha sido señalada la forma cómo se reduce el valor de la fuerza de trabajo. La disminución de la jornada de trabajo no se contrapone con la elevación de su intensificación, logrando incluso en menos tiempo elevar la masa de productos.

42/ Se refiere a las innovaciones técnicas conocidas como Fordismo - donde la base de medida para establecer el pago por pieza es el "buen obrero" no el obrero promedio. Neffa, J.C. op. cit. p. 19.

mercado y el reiterado rechazo de los trabajos degradantes.

En esta línea de innovaciones técnicas se pueden mencionar: la rotación de puestos, la ampliación y enriquecimiento de tareas, y el trabajo en grupos semi-autónomos <sup>43/</sup>. Todas éstas destinadas a elevar la "satisfacción" en el trabajo y ampliar la visión y recuperación del control, ahora colectivo, del proceso de trabajo, condición sin la cual no es posible disminuir la alineación del trabajo.

Tanto la introducción de nuevas fuentes de energía como el uso sistemático de la información pasan a ser algunos de los factores que, resultado de la complejidad del proceso de trabajo, contribuyen al desarrollo de las fuerzas productivas surgiendo así nuevas especialidades laborales tanto para la programación de las máquinas autorregulares como para la administración y manejo de información con máquinas computadoras.

De igual manera, el desarrollo de las fuerzas productivas alcanzan al objeto mismo de trabajo: la materia prima. La aplicación intensiva y sistemática de la ciencia se inicia con la máquina destinada a producir materiales sintéticos; la sustitución de materiales "naturales" por "sintéticos" tiene repercusiones en todos los medios de trabajo, en particular en los mismos energéticos <sup>44/</sup>. La llamada quimización forma uno de los últimos cambios revolucionarios de la técnica,

---

<sup>43/</sup> Estas nuevas formas han sido aplicadas en varios países como movimientos de autogestión industrial. Neffa, J.C. p. 29

<sup>44/</sup> Ibid. p. 24.

En relación a la calidad de la fuerza de trabajo, la revolución en las condiciones técnicas de producción no tienen un efecto homogéneo sobre la calificación en particular sobre los requerimientos de formación profesional <sup>45/</sup>. Se puede afirmar, en general, que las tareas de concepción exigen una alta calificación a diferencia de las tareas de ejecución que no las exigen. El análisis de las características del aprendizaje para estas tareas ha sido sintetizado <sup>46/</sup> de la manera siguiente:

1. Trabajo de ejecución.

1.1 Trabajadores manuales con requerimientos de formación en torno a conocimientos básicos (saber leer, escribir y realizar operaciones numéricas) y hábitos de disciplina, atención y capacidad de respuesta ante estímulo sensorial (sonidos, luces, etc.).

1.2 Trabajadores de mantenimiento y supervisión con requerimientos de formación en conocimientos específicos y técnicos que pueden ser adquiridos rápidamente en el trabajo. Su capacitación es de habilidades para comprender manuales de instrucción e interpretar tableros.

La capacitación laboral para estas tareas se define en términos del grado de capacitación de las normas de disciplina y

---

<sup>45/</sup> Los conceptos de calificación y especialización han sido definidos de diverso modo, retomamos los de Braveman y Vidart en los textos citados: Calificación, conocimientos teórico-prácticos que permiten el dominio del proceso de trabajo en la concepción y en la ejecución. Especialización, conocimientos necesarios para actuar (ejecutar) sobre un fragmento del proceso de trabajo.

<sup>46/</sup> Kern y Schumann. op. cit. p. 150-151.

de interacción social derivada de la parcialización del trabajo.

Algunos autores han cuestionado la funcionalidad de la educación formal para la formación necesaria de los trabajadores futuros convirtiéndose en un requisito para el acceso al empleo 47/.

## 2. Trabajo indirecto.

2.1 Trabajadores administrativos, técnicos y profesionales. En esta categoría se ubica una amplia gama de tareas tanto de oficina como de control del proceso directamente productivo. Todas ellas han sido paulatinamente sometidas a la fragmentación por lo que sus requerimientos de formación escolarizada son elevados, pero por las razones mencionadas de requisito para acceder a la ocupación; los conocimientos y habilidades básicas equivalen a los primeros años de la educación media básica y las habilidades y técnicas específicas pueden adquirirse mediante el aprendizaje en el trabajo. Lo que es importante en este tipo de ocupaciones son las características actitudinales como son: responsabilidad, puntualidad, orden, respeto a la jerarquía, así como un alto grado de capacidad para internalizar los objetivos y normas de la empresa 48/.

---

47/ La acreditación escolar es utilizada como estrategia patronal para legitimar las desigualdades en los salarios. Gómez, V.M. División Técnica del Trabajo y Calificación. Ponencia Marzo, 1981. p. 35.

48/ Ibid. p. 39.

### 3. Trabajo de concepción.

3.1 En esta categoría se incluyen las tareas de dirección, diseño, planeación y gestión del proceso productivo, capa que concentra el conocimiento en un limitado número de personas, lo que se acentúa conforme se introducen técnicas automáticas. Muchas de estas tareas se realizan fuera de las unidades productivas como son los centros de investigación de las grandes empresas. Los requerimientos de formación son aquellos conocimientos teóricos y prácticos proporcionados en los sistemas de educación superior a partir de lo cual se desarrollan los conocimientos y experiencias en el trabajo mismo. Las características de actitud son la iniciativa, responsabilidad y capacidad para asumir los objetivos empresariales 49/.

Lo que interesa destacar es que el aprendizaje productivo en la industria moderna, a pesar de exigir la formación escolarizada, requiere de períodos cortos de preparación en las tareas específicas y por demás fragmentados del puesto de trabajo.

La formación profesional como modalidad que permite adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, dentro de la escuela o en el lugar de trabajo ha sido reglamentada en diversos países a partir de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1939. La definición de aprendizaje según la OIT es aquel sistema en virtud del cual el empleador se obliga por contrato a emplear a un trabajador con el fin de enseñarle metódicamente un oficio durante

---

49/ Ibid. p. 45.

un período prefijado. En este sistema el aprendizaje combina diversos períodos de formación con trabajo productivo bajo control y supervisión del Estado 50/. Las recomendaciones de la OIT, sujetas a ratificación por los países miembros, delínean las características del aprendizaje productivo en las que destacan:

- a) Formación profesional de un número de trabajadores jóvenes a cargo de las empresas y en proporción al número total de personal contratado.
- b) Contratación laboral de un número de aprendices por empresa en el cual se fija: duración del período de aprendizaje por ocupación en función de la naturaleza y aptitudes del aprendizaje a nivel de remuneración.
- c) Obligación de la empresa al contratar técnicos extranjeros de admitir por lo menos un aprendiz nacional en la especialidad del extranjero.
- d) Enseñanza metódica por instrucción individual programada o modular 51/.

Las modalidades de formación laboral en la industria 52/ son:

- a) Entrenamiento y especialización de obreros adultos.

---

50/ Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. 1939.

51/ OIT. Recomendaciones No. 57 y 60 sobre Formación Profesional y Aprendizaje. 1939.

52/ Agudelo Mejía, Santiago. Formación individual. Sistema utilizado en el SENAI de Río de Janeiro. Estudio y Memografías No. 26. Montevideo, 1977.



- b) Perfeccionamiento de supervisores e instructores.
- c) Formación de técnicos medios y auxiliares técnicos.
- d) Entrenamiento de cuadros gerenciales, de orientadores, instructores y maestros de enseñanza técnica profesional.

A este aprendizaje vinculado a la producción corresponde a lo que se denomina Formación Profesional. Para otras empresas, el aprendizaje en el sistema industrial se convierte en un trabajo de adolescentes ocupa el último peldaño en la jerarquía de los productores (trabajadores) retribuidos pasando la enseñanza del oficio u ocupación a un segundo plano 53/.

En general, los estados intervienen en la formación de la fuerza de trabajo en la medida que el crecimiento económico y la expansión del capital lo exige. Las actividades productivas, particularmente las altamente mecanizadas y automatizadas, requieren fuerza laboral con mayores niveles educativos y conocimientos especializados lo que conduce a la expansión y diversificación del sistema educativo: nuevos niveles, carreras y especialidades. La función de la educación tiene entonces dos vertientes de interés: 54/

- a) Social. Derivado de la sobrevaloración, por parte del capital, en las primeras etapas del desarrollo tecnológico, de la educa

---

53/ Marc, Enrique. El Contrato de Aprendizaje y el trabajo de menores. En Revistas Mexicanas del Trabajo, STPS, México, 1950. No. 148, T. IV, p. 87. Y Arellano García, C. El contrato de trabajo para la formación profesional. En Revista Mexicana del Trabajo, STPS, México, 1966. No. 1, T. XIII, p. 38-42

54/ Hernández Alonso, Ma. Remedios. La Educación de la fuerza de trabajo y el Estado. En Problemas del Desarrollo No. 41, IIEC, UNAM. México, 1981. p. 188.

ción como medio para lograr mayores ingresos y posición social. Esta situación impuso una demanda social por educación plasmada en los contratos de trabajo bajo demandas de escuelas para los hijos de obreros, para trabajadores, etc. y, en general, la demanda urbana y rural por servicios educativos.

- b) Privada. Derivada del interés de la empresa por incrementar la productividad del trabajo. La educación permite el mejor desempeño de las funciones y tareas laborales. La educación contribuye con facilitar el aprendizaje en el trabajo, así como la formación de actitudes y hábitos necesarios para la disciplina industrial. Los supuestos teóricos que fundamentaron este interés son los de los neoclásicos de la economía, quienes afirman que la inversión en educación (básica) genera destrezas cognitivas que a su vez posibilitan una mayor productividad en el puesto de trabajo. Por lo demás, el capitalista prefiere trabajadores educados a pesar de que, como fue señalado anteriormente, la ocupación en la que se desempeñen no requiera los conocimientos que otorga el sistema educativo formal.

Estas vertientes de interés han obligado a la expansión de los servicios y del gasto educativo a cargo del Estado, pero con el fin de apoyar, particularmente, las políticas de expansión industrial y la modernización del aparato productivo.

Las contradicciones que se generan entre la dinámica del capital y la inercia del sistema educativo giran en torno a la lógica misma del sistema económica en el modo de producción capitalista: la subordinación del trabajo (educado) en el capital sólo es posible en aquel trabajo

que tiene un valor en el mercado, aquél que no ha sufrido el "agotamiento moral" de su calificación. En este contexto, la población educada no tiene la posibilidad de ocuparse y si lo hace no logra satisfacer sus expectativas de ingreso. Esto representa para el capital una oferta excesiva de mano de obra capacitada por el sistema estatal de educación lo que redundará en la baja o, en el mayor de los casos, estancamiento del nivel salarial. A esto se le ha llamado crisis de la escuela <sup>55/</sup> en la que se forma un creciente número de técnicos y profesionistas que no logran emplearse en el mercado de trabajo. El derecho al estudio no es ya una limitación de la sociedad capitalista tanto como el llamado derecho al trabajo, el cual impondría la reestructuración del sistema productivo bajo un proyecto de interés social.

#### 4. Efectos de la división del trabajo en la fuerza de trabajo

A lo largo de las páginas anteriores se muestran, a grandes rasgos, los cambios que sobre la calificación de la fuerza de trabajo traen las constantes transformaciones incorporadas al proceso de trabajo y particularmente las que sufre a partir de la cooperación simple de varios oficios artesanales hasta la cooperación compleja, propiamente capitalista, del complejo de máquinas.

La paulatina pérdida de control del productor directo sobre los medios de trabajo aparece como un proceso destinado a subordinar la capacidad laboral en el capital. Primero de manera formal, en la fase del mercan

---

<sup>55/</sup> Ibid. p. 187.

tilismo y, posteriormente, de manera real, en la fase de expansión y consolidación del capitalismo industrial. Esta subordinación aparece en los países llamados dependientes de manera combinada en la estructura productiva tanto entre las ramas de la producción como al interior de ellas. El diferencial tecnológico existente en estos países trae como consecuencia una estructura productiva heterogénea; la incorporación de nuevas maquinarias y técnicas se combina con la refuncionalización de técnicas y equipos manuales, la coexistencia de diversos medios de producción permite una revalorización de los equipos obsoletos 56/.

Dicho despojo del control del proceso de trabajo experimentado por la clase obrera ha sido estudiado por autores que como Marx lo exponen en su dimensión lógico-histórica y como resultado de la ley general de acumulación capitalista. Y así como abre las alternativas de transformación de dicho modo de producción, abre también las alternativas de superación de la forma cómo el proceso de trabajo, subordinado al proceso de valorización del capital, puede recuperar su función básica: el de la conservación vital del hombre, la reproducción de su existencia, y el de la constitución de su figura histórica, su reproducción social; de modo tal que el centro del ciclo producción-consumo sea puesto al servicio de la autorreproducción cabal, integral, del hombre 57/.

Otros autores, analizaron el proceso productivo desde otra perspecti-

---

56/ El Anfora. op. cit. p. 45.

57/ Juanes, J. op. cit. p. 181.

va: la de lograr la apropiación absoluta, por parte del capital, de los conocimientos prácticos y el control de la producción artesanal y manufacturera. El propósito era llegar a sujetar la fuerza de trabajo de manera intensiva logrando contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, aumentando la explotación del trabajo. Estos autores -F. Taylor y H. Ford- incorporaron elementos técnicos, administrativos y organizativos a la producción fabril obteniendo una reducción en los costos de producción a través del ahorro de materias primas y uso adecuado del equipo, pero fundamentalmente a través de la intensificación de la jornada de trabajo coadyuvando paralelamente a una desvalorización de la fuerza de trabajo 58/, haciendo de su aplicación la ejecución de tareas simples, repetitivas y rutinarias; el efecto de estas innovaciones fue un aumento de la producción de plusvalía absoluta y relativa.

Esta degradación de la fuerza de trabajo ha sido analizada por nuevos autores -Braverman, Labarca, Vidart, Juanes, Neffa- dentro de la perspectiva del binomio calificación-especialización con el objeto de incorporar su estudio a la crítica de la economía neoclásica, de los postulados de la economía de la educación y de la calificación, y de los ejercicios de planificación de recursos humanos 59/ aplicados en la dé

---

58/ Entre los resultados que se mencionan de las aplicaciones del fordismo se encuentran: la reducción del tiempo de trabajo social necesario, la disminución del tiempo de "vagancia" de los trabajadores (la llamada porosidad de la jornada), la reducción relativa del número de supervisores y capataces, la disminución del tiempo de aprendizaje y por ende de los costos del mismo.

59/ La base para la planificación de recursos humanos se realiza por lo general a partir del registro de necesidades futuras de mano de obra en la extrapolación de tendencias y de encuestas de necesidades emitidas por el capital. Freek Hisken, Esbozo de categorías marxistas que puedan contribuir a la crítica de la economía burguesa de la calificación. En Labarca, op. cit. p. 185.

cada de los 50's en los países miembros de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCED), como fueron Portugal, España, Grecia, Yugoslavia, Italia y Turquía; y en la década de los 60's en Argentina, Perú, Brasil, Nigeria, India y Tailandia.

A dichos autores se les puede ubicar dentro de la perspectiva teórica iniciada por el marxismo, particularmente en la recuperación del análisis del proceso de trabajo, y dentro de la búsqueda de nuevas formas de organización del proceso productivo a través del cual se recupere por parte de la clase obrera, el control y el conocimiento del proceso de trabajo. Bajo el supuesto de que no basta cambiar la propiedad privada de los medios de producción y elevar los niveles de participación democrática en la administración empresarial para superar las condiciones de enajenación del trabajo, si no se da una transformación en el proceso de trabajo.

El nuevo planteamiento y la consecuente crítica a las escuelas de la administración científica del trabajo y de las relaciones humanas ha tenido pues un cuestionamiento teórico, desenvuelto en las universidades y centros de investigación, pero también han tenido un cuestionamiento en la misma unidad productiva -según Neffa- derivada de los límites propios de los métodos aplicados, entre los que se encuentran:

- a) Límites Técnicos. La aplicación de los manuales de procedimientos o textos de procesos no se ejecutan debido a que la realidad impone múltiples situaciones no previsibles y, por otro lado, la escasa adaptabilidad de la estructura técnica empresarial a los cambios del mercado.

- b) Límites Económicos. El agotamiento del equipo para aumentar la productividad y la consecuente oposición obrera para aumentarla a su costa (tortuguismo, trabajo a tristeza, sabotaje); número relativamente alto de trabajadores indirectamente productivos, altas pérdidas por accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Límites Sociales. Elevado nivel de ausentismo no sólo por enfermedades y accidentes, sino también voluntario como rechazo a las condiciones de trabajo; rotación y abandono constante del puesto de trabajo y un relativo aumento de reivindicaciones de carácter cuantitativo, varios de los cuales inciden en el mismo proceso de trabajo (participación obrera en la determinación y cambios de turno, protección industrial, capacitación y adiestramiento, mejores condiciones de seguridad e higiene; reducción y control obrero en la velocidad de las máquinas, pago por tiempo y no por pieza, mejoramiento en la calidad de la materia prima).

Los métodos tayloristas y fordistas para elevar la productividad y contrarrestar la caída de la tasa de ganancia han tenido resultados negativos para la clase obrera que se resiste a la extrema parcelación del trabajo, al empobrecimiento de su creatividad y por las implicaciones que sobre la calificación trae consigo y su directa repercusión en el nivel de salarios.

La búsqueda de nuevos métodos y formas de organización del trabajo se puede ubicar dentro del enfoque de la "humanización" del trabajo <sup>60/</sup>,

---

<sup>60/</sup> Neffa. op. cit.

búsqueda que se realiza en países capitalistas y socialistas y entre las que destacan tres principales:

- a) Rotación de tareas que permita un conocimiento amplio del proceso de trabajo por el conjunto de trabajadores incorporados al proceso productivo. Con ello se pretende superar los efectos de la excesiva división del trabajo y lograr una identificación real entre el sujeto que produce y el objeto producido. Aunque el contenido de trabajo sigue siendo el mismo, la rotación eleva la calificación laboral tanto individual como colectiva.
- b) Ampliación y enriquecimiento de tareas de modo horizontal con tareas de distinto nivel de complejidad y vertical con tareas y ejecución de funciones de "jerarquía" superior como la supervisión y el control de calidad. En esta forma el ciclo de trabajo se amplía, lo cual facilita la reconstitución del "oficio" logrando una experiencia laboral polivalente. Los resultados inmediatos son la disminución y/o reconversión de los trabajos de supervisión, mantenimiento, reparación.
- c) Grupos semi-autónomos de trabajo, generalmente grupos no mayores de quince miembros. Estos elaboran un producto o una familia de productos desde la transformación de la materia prima hasta el acabado y control de calidad. Esta forma exige una inversión en herramientas y equipo suficientes para la producción y el mantenimiento y reparación, así como un espacio físico adecuado. Los grupos semi-autónomos ponen en tela de juicio distintas tareas que en los esquemas anteriores están destinados al control de los trabajadores. El trabajo en común permi-



te la integración fácil de los aprendices y la adaptación a cambios en el mercado y en las tecnologías, incluso en la adaptación de éstas a las condiciones de la fuerza de trabajo.

Las mayores limitaciones que se observan en la aplicación de estas formas de organización del trabajo es el aumento de la fatiga por la exigencia de una mayor atención y concentración mental y, por ende, de un mayor esfuerzo físico. Las demandas por disminución de la jornada de trabajo y mejoras en las condiciones de trabajo responden al correspondiente incremento de la productividad. La frase "la salud no se vende" es ya una respuesta común. Otra limitación es que su aplicación es particularmente efectiva en las ramas de producción continua como las de bienes de capital y de consumo durable. Su incorporación exige de estudios técnicos particularmente en industrias en las que coexisten formas productivas de diverso grado de mecanización y complejidad tecnológica.

Por último, cabe aclarar que la introducción de estas nuevas formas de organización del trabajo no significan un cambio en las relaciones sociales de producción, pero sí contribuyen a elevar la conciencia política del poder obrero frente a los medios de producción.

Se puede observar que los efectos de la división del trabajo sobre la calificación de la fuerza de trabajo trae aparejada un conjunto de fenómenos que sólo vistos de conjunto pueden explicarse dentro de una perspectiva de transformación de las relaciones y la lucha que existe en el seno mismo del lugar de trabajo.

### CAPITULO III

#### LEGISLACION DEL APRENDIZAJE EN MEXICO

Aprenidieron a batir oro, porque un bati-  
dor de oro que pasó a esta Nueva España,  
aunque quizo esconder su oficio a los in  
dios no pudo, porque ellos miraban todas  
las particularidades del oficio y conta-  
ron los golpes que daba con el martillo,  
y cómo volvía y revolvía el molde, y an-  
tes que pasase un año sacaron oro batido.

Motolinia

Los siguientes capítulos son una exposición de la revisión cronológica que sobre la legislación del aprendizaje, la capacitación y el adies-  
tramiento, se realizó tomando como punto de partida el Código Civil de 1870; la reglamentación al Artículo 123 Constitucional de 1919; el Tí-  
tulo del "Contrato de Aprendizaje" de la Ley Federal del Trabajo de 1931; las nuevas disposiciones en materia de capacitación y adiestra-  
miento de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y la reglamentación de la obligación que tienen los empresarios de capacitar y adiestrar a sus trabajadores incorporada en la Ley Federal del Trabajo en 1978 has  
ta las últimas declaraciones periodísticas sobre el tema durante 1982. A pesar de que dicha revisión abarca un período mayor de cien años, aquí se presenta sólo una descripción de las modificaciones jurídicas sobre el tema que resultan de interés no sólo por su ubicación históri-  
ca dentro del desarrollo del capitalismo y el modo en que éste se ha desenvuelto en la formación social mexicana, sino también porque en la exploración documental no se encontró estudio alguno que integrase las diversas modificaciones a una figura jurídica cuya importancia gira en

torno a la reproducción técnica de la fuerza de trabajo en términos del "saber práctico" suficiente y necesario para la producción material.

Esta breve exposición tiene sus limitaciones particularmente en lo que se refiere a la interpretación jurídica, pero el objetivo de incorporar su estudio dentro de la óptica sociológica es mostrar la estrecha relación que tiene la normatividad del trabajo como expresión de relaciones sociales y el desarrollo de las fuerzas productivas históricamente determinadas. Por otro lado, es muy posible que existan otros materiales importantes no descubiertos y que para la historia de la legislación y la jurisprudencia resulten significativos. El estudio, si bien un tanto descriptivo, busca mostrar la interacción existente entre la esfera de lo jurídico, del Derecho y la esfera decisiva de la producción, lo que resulta relevante en una formación cuyo discurso dominante, en el ejercicio del poder, es el Derecho. En un estado moderno -escribe Engels- el derecho no sólo debe corresponder a la situación económica general y ser la expresión de ésta, sino que debe ser también una expresión coherente y que no parezca, debido a contradicciones internas, claramente inconsistente.

El curso del "desarrollo del derecho" consiste en gran medida: primero, en la tentativa de eliminar las contradicciones provenientes de la traducción directa de las relaciones económicas a principios jurídicos y de establecer un sistema jurídico armonioso; y luego en las repetidas brechas que se producen en este sistema por influencia y presión del desarrollo económico posterior, que lo arrastran a nuevas contradicciones<sup>1/</sup>.

---

1/ Carta de Engels a Konrad Schmidt, 1980. Correspondencia C. Marx/ F. Engels. Editorial Cártago. Buenos Aires, 1973. p. 384.

En el análisis concreto se puede constatar un desfase entre las necesidades de la estructura productiva, particularmente en el período de fuerte industrialización, y la figura del contrato de aprendizaje. Sin embargo esta falta de armonía es aparente dado que la adecuación que se observa permite al capital la contratación de fuerza de trabajo en calidad de "aprendiz", lo que significó el pago de salarios por debajo del históricamente necesario constituyéndose en la base de la acumulación del desarrollo de la industria en México. La figura del aprendizaje correspondiente a la etapa del artesanado y de los inicios de la manufactura se mantiene vigente durante los años de la industrialización ya que es derogado en el año de 1969. El supuesto rezago jurídico es aprovechado para sobreexplotar a una fracción de la clase obrera, a un ejército activo de trabajadores en proceso de "formación".

Durante el período posterior a la legislación laboral de 1931 hasta la aparición de la Nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, no se encontró información relevante sobre la aplicación del Contrato de Aprendizaje, ante esta situación, se realizó una revisión de las Ejecutorias de Ley de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el período anterior a la derogación de dicho contrato (1960-1969) que a pesar de su número reducido ilustran el carácter de las demandas interpuestas por los trabajadores aprendices ante la patronal. En el período mencionado, la educación destinada a la formación de profesionistas, maestros, técnicos y obreros calificados desempeñó un papel importante en la oferta de personal calificado para cubrir las necesidades que exigía el desarrollo nacional. Este punto es tratado de manera tangencial ubicando el papel del gasto público destinado a educación dentro del modelo industrializador.

Con el propósito de rastrear las causales de la derogación del Contrato de Aprendizaje, considerado un triunfo del movimiento obrero organizado, se revisó el órgano informativo de la Confederación de Trabajadores de México, CETEME (1969), en el que se encuentran algunas denuncias acerca de los abusos cometidos por la patronal contra los aprendices y donde se tacha al contrato de "reminiscencia medieval" y objeto de abuso por los capitalistas. La demanda obrera fue satisfecha en 1969.

En la revista del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana "Solidaridad", en el órgano informativo de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares "CNOP" y del órgano informativo del Centro Patronal del Distrito Federal, publicados en el mismo año, se buscó detectar las posiciones de obreros y patrones acerca de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, las opiniones vertidas son un reflejo del nivel de discusión y de la defensa de los intereses en juego.

Otro elemento de la multiplicidad de factores que han contribuido en los cambios a la legislación de la capacitación y adiestramiento de trabajadores es la propuesta de la Cámara de la Industria del Calzado que fue expuesta en el Congreso Nacional de la Industria en 1976, en la que se proponía las líneas sobre las cuales debería reglamentarse la obligación de capacitar y adiestrar al factor trabajo con cargo a los patrones, esta propuesta muestra con claridad la propensión patronal de volver al contrato de aprendizaje y lo funcional que resulta contar con cuadros técnicos preparados. La demanda de los industriales del calzado pudiera ser un reflejo particular de esa rama y sin pretensiones de generalizar su posición se presenta como botón de muestra.

Por último se describen los elementos que a juicio personal parecen ser más importantes de la reglamentación a la Fracción XIII del Artículo 123 Constitucional contenidos en el Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1978, así como algunos de los resultados obtenidos hasta 1982 a través de información hemerográfica y datos oficiales.

### 1. Antecedentes

La enseñanza de los oficios ha sido reglamentada en México desde la etapa posterior a la Conquista. Las Leyes y Ordenanzas de Indias <sup>2/</sup> promulgadas por los Reyes de España en 1524 sentaron las bases de una legislación sobre la cual se regularon las relaciones sociales de producción de la economía mercantil. La defensa de la libertad, del movimiento libre de personas, el respeto a la propiedad privada, la contratación del trabajo con pago en dinero, la limitación de la jornada laboral, la prohibición de los trabajos agotadores y la exclusión de mujeres y niños en determinadas actividades y la protección al indígena fueron algunas de las preocupaciones que, plasmadas en aquellas leyes, tendían a disminuir el "choque" con la cultura, las técnicas, el modo de vida y las instituciones europeas; aunque la lucha militar, política y religiosa (evangelización) de los intereses dominantes acababan por imponerse haciendo de la exhaustiva reglamentación, letra muerta.

---

<sup>2/</sup> Estas Leyes contenían nueve capítulos, 118 títulos y 6,300 artículos. Rumeu de Armas, Antonio. Las Leyes de Indias y su Reglamentación en la fuente de trabajo. En Revista Mexicana del Trabajo No. 7-8, T. XI, p. 14. México, 1964.

En materia de aprendizaje se establecía que "si algunos indios jóvenes quisieran servir de voluntarios en obrajes donde aprendan aquellos oficios, y si pueden ejercitarse en cosas fáciles, pueden ser recibidos en ellos, con calidad de que siempre gocen de plena libertad" <sup>3/</sup>. La voluntad expresada en la legislación mostraba un trato privilegiado a la población indígena la cual no siempre se observaba en la práctica, máxime que la defensa del indígena, en su caso, se realizaba en la lengua dominante. El principio de la igualdad jurídica era aplicado en la enseñanza de los oficios, de modo tal que las oportunidades para el aprendizaje de oficios fueron iguales tanto para aquéllos nacidos en España como para los indios, no siendo lo mismo para la población mulata y negra, la tal igualdad de oportunidades era pues una igualdad diferenciada y a fin de cuentas un factor de diferenciación social.

Las leyes del mercado en la Nueva España actúan de manera secundaria, la mayor parte de la actividad económica se desenvuelve más en función de la costumbre, la moral, la religión, la legislación, que del criterio de la máxima ganancia. El régimen gremial impide la diversificación de la producción, la introducción de innovaciones técnicas y los valores dominantes frenan la acumulación y el desarrollo de la empresa capitalista. Sin embargo, la división social del trabajo empieza a desenvolver los primeros capitales tanto en los centros mineros, los ingenios, los obrajes y el comercio <sup>4/</sup>.

---

<sup>3/</sup> Ibid. Ley X.

<sup>4/</sup> Semo, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Ed. Era México, 1973. p. 132-133.

La artesanía estuvo rigurosamente reglamentada <sup>5/</sup>, limitando su paso a una producción de carácter manufacturero, el caso del gremio de los productores de agujas durante el siglo XVII en la ciudad de México contaba con un reglamento de 15 secciones, donde se establecía que uno de los tres maestros que existían serviría de examinador o inspector. Nadie podía ejercer el oficio sin pasar antes por el examen y cualquier artesano que viniera de fuera debía obtener el permiso del Cabildo de la ciudad para establecerse. En este gremio no podían examinarse indios, mestizos o mulatos y por lo tanto no podían ejercer el oficio ni dedicarse al comercio de agujas; la actividad estaba reservada para españoles y criollos y protegida por la prohibición de su importación. La autonomía de los Cabildos se encontraba limitada por las autoridades virreinales dado que las ordenanzas dictadas por el primero requería la aprobación de las segundas <sup>6/</sup>. El caso de la producción de agujas muestra con claridad que los principios emanados de las Leyes de Indias quedaban en segundo lugar y las actividades productivas más rentables eran explotadas por las clases dominantes: burocracia virreinal, encomenderos, hacendados, dueños de minas, comerciantes y maestros de talleres.

El aprendizaje era considerado el inicio obligado para adquirir los conocimientos y secretos del oficio, así como para desarrollar las habilidades en el manejo de las herramientas de trabajo; la reglamentación de las condiciones en las que se debería realizar el aprendizaje

---

<sup>5/</sup> Ibid. En 1542 se expedía la ordenanza del gremio de los sederos; en 1548, la de silleros, guarnicioneros de sillas y aderezos de caballos; en 1549, la de cordoneros; en 1550, la de doradores y pintores. p. 161.

<sup>6/</sup> Porras, Toribio. Algunas consideraciones acerca del Contrato de Aprendizaje. Tesis. Fac. de Derecho, UNAM. México, 1947. p. 12.



se caracterizó por su rigidez, ésta respondía a la lógica de funcionamiento del artesanado en la cual la competencia era considerada desventajosa, el crecimiento de los talleres se limitó a través de las ordenanzas con el establecimiento de máximos en la contratación de aprendices y oficiales <sup>7/</sup>, la jornada de trabajo se extendía de sol a sol, en los casos que el aprendiz compartía la casa del maestro debía compensar a éste la enseñanza, la duración del aprendizaje podía alargarse desde los 4 hasta los 7 años, después de este período pasaba a ser oficial y sólo después de uno a tres años de servicio comprobado podía aspirar a ser maestro. Para ello debía presentarse a examen frente a los "veedores", ser de origen español y poseer determinada cantidad de dinero para abrir negociación <sup>8/</sup>.

El taller artesanal se desarrolló como extensión de la vivienda y fue común que tanto los oficiales como los aprendices, mientras no tuvieran familia muy numerosa, compartiesen con el maestro la alimentación y la propia vivienda. Sin embargo, los contratos establecían las obligaciones del aprendiz y del maestro, cuya violación era motivo de sanción, las infracciones a las ordenanzas de gremios podían causar severas multas, destrucción o confiscación de la obra o de los instrumentos de trabajo o encarcelamiento <sup>9/</sup>.

El desarrollo de la minería, el comercio y las explotaciones agrícolas

---

<sup>7/</sup> Carrera Stampa, M. Los Gremios Mexicanos, En Semo, E. op. cit. p. 161.

<sup>8/</sup> op. cit. p. 162. Respecto a la reglamentación del aprendizaje, véase Cardoso Zamora, A. La Nueva Ley Federal del Trabajo y el aprendizaje en la Industria Azucarera. Tesis. Facultad de Derecho, UNAM. México, 1971.

<sup>9/</sup> Ibid. Cita a Los Gremios Mexicanos. p. 130, 135.

fueron clara expresión del mercantilismo y de la generalización de relaciones comerciales que conformaron la consolidación del capitalismo colonial europeo. El trabajo forzoso contravenía las disposiciones legales tendientes a equilibrar la "libertad" del individuo <sup>10/</sup> y el abastecimiento de mano de obra requerido por la nueva organización del trabajo bajo la dirección de los dueños o sus representantes.

La minería pronto se convirtió en una actividad donde el trabajo indígena vinculado a las haciendas conformaban unidades productivas hasta cierto punto autosuficientes, influyendo en la conformación de las ciudades y en el desarrollo del comercio.

La producción de herramientas generó el surgimiento de talleres donde el aprendizaje se realizaba de manera tradicional con la carga de las limitaciones para la expansión y diversificación de su producción impuestas por las ordenanzas de los gremios <sup>11/</sup>, el paso a la producción manufacturera estaba obstaculizado por el número de trabajadores que podían emplearse en cada taller.

La organización de la producción se enfrentaba a problemas diversos, la industria manufacturera estuvo restringida por la precaria industrialización de España y los obstáculos para la expansión del obraje

---

<sup>10/</sup> Zavala, Silvio. La libertad de movimiento de los indios de la Nueva España. COLMEX, México, 1948. Citado por Aguilar Monteverde, A. La dialéctica de la economía mexicana. Ed. Nuestro Tiempo. México, 1976, p. 31.

<sup>11/</sup> Pese a su número, los gremios fueron debilitándose en el período de la Colonia, hasta desaparecer a fines del siglo XVIII. Peña, Sergio de la. La Formación del Capitalismo en México. Siglo XXI Editores, México, 1975. p. 59.

de corte decididamente capitalista también tuvo serias restricciones en la Nueva España. La manufactura se desarrolló sobre la base técnica del mismo artesanado y progresó al ritmo de los vaivenes comerciales de Europa.

La falta de mano de obra necesaria para operar las nuevas técnicas productivas hizo necesario el establecimiento de centros de enseñanza para formar a la población residente, evitando en cierta forma la inmigración de españoles. Una de las primeras medidas tomadas para contar con trabajadores en una de las ramas productivas más rentables como lo era la minería, fue la creación de la Escuela de Minería en 1783 que inicia la enseñanza propiamente técnica como respuesta a la expansión de la actividad.

El desplazamiento del gremio artesanal por el obraje manufacturero <sup>12/</sup>, fue fortalecido con la libertad de comercio al mercado exterior hacia finales del siglo XVIII que contribuyó a consolidar la economía virreinal y despertó los intereses de otros países poderosos frente a una fuente de materias primas, un nuevo mercado para la industria y una reserva de mano de obra barata y abundante. La mayoría de la producción de los obrajes sufrió cambios en la división técnica del trabajo: la introducción de la fuerza motriz como el vapor y de algunas máquinas

---

<sup>12/</sup> El establecimiento de los obrajes requería la aprobación del Consejo de Indias, que de cierto modo implicaba restricciones para la expansión de los mismos. Ibid. p. 59.

El obraje es considerado eslabón entre la artesanía y la manufactura, aunque algunos de aquéllos contaban con más de cien operarios, el obraje está lejos de ser una industria manufacturera, pero es el antecedente de ésta. Semo, E. op. cit. p. 164 y 179.

herramientas elevó la capacidad productiva de la Nueva España que si bien mantuvo formas manufactureras y amplió su mercado, éste no se extendió más allá de limitadas fronteras regionales <sup>13/</sup> y por lo cual la enseñanza de los oficios se desenvuelve bajo condiciones similares a las del aprendizaje de base artesanal.

La situación de los aprendices de los obrajes fue objeto de reglamentación, se prescribe en ella, la prohibición de contratar a menores de edad sin el consentimiento de sus padres o tutores y se impone la obligación de establecer el período de tiempo del aprendizaje, la remuneración y el oficio objeto del contrato <sup>14/</sup>. Si bien dichas reglamentaciones no impedían la explotación desenfrenada de los aprendices, dificultaban en cierta forma la incorporación de nuevos métodos productivos que hicieran la jornada de trabajo menos larga.

Durante el período posterior a la Guerra de Independencia de México hasta la época de la Reforma, se inicia la incorporación del país al mercado mundial capitalista, el proyecto económico y político del liberalismo impulsó el uso de técnicas modernas como la producción mecanizada con el aprovechamiento de la fuerza hidráulica particularmen

---

<sup>13/</sup> Los límites del mercado están dados por la especialización de la producción y a la vez, la ampliación del mercado provoca la profundización de la división del trabajo. Lenin, V. Acerca de la cuestión de los mercados. Ed. Progreso. Moscú. p.

<sup>14/</sup> Arcila Farías, Eduardo. Reformas económicas del siglo XVIII en Nueva España. Ideas económicas, comercio y régimen de Comercio Libre. T.I, Secretaría de Educación Pública. SEP-Setentas No. 117. México, 1974, p. 33.

te en la industria textil de las ciudades de Puebla <sup>15/</sup>, Orizaba, México y Guadalajara. Esta nueva situación exigía la creación de escuelas técnicas para formar los operarios calificados tanto para la manufactura como para la agricultura. El año de 1847 se funda la Escuela de Artes y Oficios y la Escuela de Agricultura, posteriormente se reestructura la enseñanza de ambas escuelas con la introducción de materias teóricas como son la matemática y la física con el propósito de otorgar a los futuros trabajadores una formación que les permitiese apropiarse de los procesos de producción mecanizada. En lo que se refiere a la minería, la enseñanza técnica diversifica las opciones de los estudios con la ingeniería en minas, civil, mecánica, topografía, geografía, hidrografía y metalurgia <sup>16/</sup>. En 1867 la educación pública también se extiende y se reforma, la creación de la Escuela Preparatoria, de Comercio, de Artes y Oficios para ciegos y sordomudos formó parte de esas transformaciones promovidas por Gabino Barreda, fundador de la nueva escuela en el México de la Reforma, extendiendo así la cultura al pueblo en los poblados pequeños <sup>17/</sup>. El nuevo Estado Mexicano favorece el crecimiento económico y estimula la expansión de

---

<sup>15/</sup> Para 1843 en el Estado de Puebla se concentraba el 25% de telares mecánicos y el 17% de telares manuales del país. La maquinaria textil de la época continuó importándose a pesar de los esfuerzos que realizaron los empresarios por introducir la manufactura de la maquinaria en México. Bermúdez S., Roberto y Palacios R., Luis. Desarrollo o Anarquía (1821-1854). Documento de Trabajo, FCPS, UNAM. México, 1973. p. 8.

<sup>16/</sup> Gómez, Víctor. et. al. Examen internacional de nuevas formas de capacitación y adiestramiento. Fundación Javier Barros Sierra. Mimeo. México, 1981. p. 169-171.

<sup>17/</sup> Ramos Pedrueza, R. La lucha de clases a través de la Historia de México. T.I. Ediciones de la Secretaría de Educación Pública. México, 1936. p. 225.

todas las formas de enseñanza. La entrada de la inversión extranjera y la tecnología a ella asociada, empuja la formación de un mercado interior de bienes de consumo y la creación de la infraestructura telegráfica y ferrocarrilera.

El avance de la división técnica y regional de trabajo particularmente en las actividades minera, ganadera, lanar, manufacturera y agrícola muestra el proceso de acumulación originaria industrial, los antecedentes de los primeros proletarios mexicanos aparecen en la primera mitad del siglo XIX entre los mineros, los trabajadores de los obrajes, los aprendices y los oficiales de los talleres artesanales 18/ existiendo una gran diversidad en su composición social, desde los que no poseían más que su capacidad de trabajo, hasta aquellos maestros y dueños de medios de producción.

La abrogación de las Leyes de Indias (1833) deja un vacío jurídico que los legisladores del Estado de México se preocupan por resolver al decretar que la enseñanza debe ser laica, gratuita y obligatoria en todo el país, suprimiendo a la vez el privilegio clerical de mantener escuelas y expedir títulos profesionales 19/, esta iniciativa se convirtió en el marco básico de las reformas legales en la materia que le sucedieron.

La Constitución del 57 es una muestra de la aspiración por establecer las bases jurídicas para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, sin embargo, diversos obstáculos impedían que en la

---

18/ Seno, E. op. cit. p. 169 y 190.

19/ Ramos Pedrueza, R. op. cit. p. 131.

realidad los principios de la instrucción popular se hicieran efectivos, tanto por las precarias condiciones de vida de la población como por el control que ejercía la propia Iglesia respecto a la enseñanza.

Las leyes establecían penas a quien empleara la fuerza física o moral con objeto de aumentar salarios o jornales, el cumplimiento de esta norma se apoyaba en el ejército, que en buena medida contribuyó a su fiel cumplimiento 20/.

La contribución de la escuela al desarrollo de las fuerzas productivas hacia el último tercio del siglo XIX hizo posible la adopción de técnicas para la producción y la sustitución de las migraciones, principalmente europeas, asociadas a la inversión extranjera.

El nuevo estado, fundado sobre las bases del racionalismo y del positivismo favoreció el crecimiento económico y la diversificación de la producción industrial impulsando la construcción de la infraestructura caminera y ferrocarrilera, así como la comunicación telegráfica. El estímulo a la enseñanza pasa a convertirse en piedra angular para la formación de los profesionistas que dirigirían la economía y el gobierno.

## 2. Legislación Civil

La Constitución de 1857 legitima e institucionaliza un nuevo orden po-

---

20/ Keremitzis, Dawn. La industria textil mexicana en el siglo XIX. Ediciones SEP-Setentas. México, 1973. p. 216.

lítico en el cual se establecen los principios jurídicos del liberalismo: libertad individual, igualdad, propiedad privada; elementos de seguridad de la sociedad capitalista que sentaron las condiciones necesarias para desatar un proceso de acumulación propio y la formación de una clase burguesa de vocación progresista, democrática y federalista.

Los principios que respecto al trabajo consigna la Constitución del 57, se orientan por la libertad, superando las trabas legales impuestas, del modo feudal de producción, a los trabajadores particularmente del campo. El Artículo 4o. señala que todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajos que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos 21/, la prohibición del trabajo forzoso liberaba la fuerza productiva por excelencia, de formas de producción feudales; el Artículo 5o. señala que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento 22/. Estos preceptos legales abrieron la puerta a nuevas relaciones sociales de producción basadas en el trabajo asalariado.

La promulgación de diversas leyes y reglamentos fueron conformando la estructura jurídica del aparato de Estado moderno de la segunda mitad del siglo XIX. Muchas de aquellas leyes estuvieron destinadas a reducir el poder de la Iglesia sobre la sociedad civil, recuperando para el Estado el medio de producción fundamental en una formación social agraria: la tierra; de esta forma la renta que se apropiaba la Igle-

---

21/ Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1973. Editorial Porrúa. México, 1973. p. 613.

22/ Ibid. p. 614.



sia pasaba a constituirse en factor de acumulación y la venta de la tierra en mecanismo de circulación y movilización de capital.

El marco jurídico de la época fue constituyéndose con los Códigos Civil de 1870 y Penal de 1872. El modelo jurídico liberal adoptado separa el derecho público del privado, considerando a este último como un derecho de la "autonomía de la voluntad" y de las relaciones comerciales, donde al Estado se le exime de razón alguna para intervenir en la actividad económica. El derecho privado se convierte en la estructura jurídica que regulará las relaciones entre productores y donde el liberalismo económico encuentra su expresión más nítida. El Estado se obliga a la administración de los bienes de la Nación sin intromisión en la vida económica, aspiración del capital en formación.

Las relaciones aprendiz-maestro son reguladas en el Código Civil de 1870, legislación propia de las relaciones que se establecen en la sociedad civil para normar el comportamiento de los individuos. El espíritu de la legislación protege al trabajador al incluir la cláusula de libre contratación delineada en la Constitución. Bajo el título "Contrato de obra" se regula el servicio doméstico y el trabajo por jornal, el contrato de obra a precio alzado y el de aprendizaje, entre otros. La libertad de trabajo significó la libertad de aceptar o rechazar las condiciones del patrón, o sea, libertad para encontrar al mejor patrón que explotase la capacidad de servir o producir; la igualdad ante la ley sólo era un principio para justificar la apropiación del producto como salario, ganancia, interés o renta.

La expansión de la manufactura y de las vías de comunicación demanda-

ron, durante el último tercio del siglo pasado, a contingentes de trabajadores que muchas veces eran traídos con mil artimañas de otras regiones del país o contratados en el extranjero. Estos últimos provenían de los países cuyas inversiones en México adquirían mayor fuerza (Norteamérica, Inglaterra, Francia, España); inversiones que incorporaban nuevas técnicas y formas de organización del trabajo. Las innovaciones exigieron que la fuerza laboral del país se incorporase a períodos de aprendizaje que se normaban por el Código Civil que sufrió insignificantes modificaciones en 1884 y que rigió las relaciones obrero-patronales en proceso de aprendizaje hasta el surgimiento de la legislación laboral de 1917.

Los antecedentes de la legislación laboral se pueden rastrear en los esfuerzos de los trabajadores a través de la organización de mutualidades y cooperativas. El Círculo de Obreros Libres, fundado en 1872, promovió huelgas contra la disminución de sueldos y abusos en los horarios de trabajo. En paralelo, la expedición del Código Penal limitaba los intentos de agrupación obrera <sup>23/</sup>, mecanismo que justificaría la represión del Gobierno Federal contra la clase obrera. En estas condiciones se fueron desarrollando los trabajadores, particularmente en la industria de hilados y tejidos de lana; la concentración del capital agrupaba más a los trabajadores y la incorporación de máquinas

---

<sup>23/</sup> El Artículo 925 señalaba: "se impondrán arrestos de 8 días a 3 meses y/o multas de 25 a 500 pesos ... a los que formen un tumulto, motín o empleen de cualquier otro modo violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". Ibid. pp. 613-617.

más modernas desarrollaba la fuerza productiva y la conciencia obrera <sup>24/</sup>.  
Ante estos avances la contratación de aprendices se transformaba en elemento de legitimación para contratar mano de obra barata y mantener a la baja los salarios de los trabajadores ya calificados.

La intervención de la autoridad estatal en la celebración de los Contratos de Aprendizaje, se limitaba a registrar el mismo en los libros correspondientes, dejando a las partes contratantes (patrón-aprendiz) la determinación de las condiciones particulares.

## 2.1 Del Aprendizaje

Los artículos relativos al Título "Del Aprendizaje" contenidos en el Código Civil de referencia, establecen las orientaciones fundamentales del contrato de trabajadores en proceso de formación; las modificaciones introducidas en el Código de 1884 no cambian la sustancia de la ley. A continuación se presentan los artículos respectivos por orden nominal.

Artículos 2651 (1870) y 2532 (1884). Establece que el contrato de aprendizaje celebrado entre mayores de edad o menores legalmente representados, se otorgará por escrito ante dos testigos.

Artículos 2652 (1870) y 2534 (1884). Establece que el contrato es nulo si no se fija el tiempo que debe durar el aprendizaje.

Artículos 2654 (1870) y 2534 (1884). Establece que en el contrato deberán constar la época y circunstancias que se juzguen necesarias

---

<sup>24/</sup> En 1889 la Compañía Industrial de Orizaba tenía 6,000 obreros, 75,000 husos y 3,700 telares; en 1892 la Compañía Industrial de San Antonio Abad tenía 1,662, 39,540 y 1,120, respectivamente. Chávez Orozco, Luis. Revolución Industrial: Revolución Política. México, 1937. pp. 11-12.

para que el aprendiz trabaje en tanto alcanza el derecho a percibir alguna retribución; ésta, entre tanto, se considerará compensada con la enseñanza.

Artículos 2654 (1870) y 2535 (1884). El maestro que sin justa razón despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarlo. Si el aprendiz no recibía retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez.

Artículos 2655, 2656 (1870), 2535 y 2537 (1884). Señalan las causas justificadas para despedir al aprendiz y la obligación de reponder a los daños que le sigan al maestro en caso de abandono. Eran causas justificadas para despedir al aprendiz: a) su inhabilidad para el servicio contratado; b) sus vicios, enfermedades o mal comportamiento, y c) su insolencia.

Artículos 2657 (1870) y 2538 (1884). Señala las causas justificadas en las que el aprendiz sin ninguna responsabilidad puede separarse del maestro. Eran causas justificadas: a) la necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas antes de la firma del contrato en cuestión; b) del peligro manifiesto de algún daño o mal en el lugar de trabajo; c) de falta de cumplimiento por el patrón, de las obligaciones establecidas; d) de enfermedad del sirviente, y e) de la mudanza de domicilio del que recibe el servicio a lugar que no convenga al sirviente <sup>25/</sup>.

---

<sup>25/</sup> Cardozo Zamora, Alejandro. op. cit. pp. 10 y 55.

Dichos artículos fueron el marco definido en la legislación civil para la contratación individual de trabajadores que se incorporaban a la producción en calidad de aprendices; cabe destacar que al patrón o dueño de los medios de producción se le identifica con el maestro, característica propia de la forma de producción artesanal <sup>26/</sup>; y al aprendiz se le confunde con sirviente propio de relaciones feudales de producción. Sin embargo, el período de referencia se ubica ya en los albores del capitalismo mundial y en la incorporación de formas manufactureras de producción al México abierto a la inversión extranjera.

La aceptación implícita del trabajo infantil legitimaba de hecho y de derecho su contratación confinando a los menores a un proceso de aprendizaje que se podía extender por 4 y hasta 7 años. Las circunstancias que se contrataban dejaban poco espacio de negociación al trabajador, en condiciones de fuerza laboral no calificada dichas circunstancias se definían más por parte del patrón que del aprendiz. La compensación al aprendiz por el esfuerzo que incorpora a la producción durante la jornada era considerada como la enseñanza que adquiría en el taller o negocio, esta característica corresponde también a la relación tradicional maestro-aprendiz propia del artesanado. De esta forma el futuro trabajador debía costear con el apoyo de su familia o tutores el período de adquisición de un oficio que en la época tenía remotas posibilidades de ejercerlo de manera independiente. La reducción del período de aprendizaje sólo le interesaba al propio trabajador, a diferencia del maestro-patrón que más bien se interesaba por un período largo para

---

<sup>26/</sup> Para la década 1900-1910 el número de artesanos era todavía 15 veces mayor al de los obreros. Cardozo, Ciro. et. al. De la dictadura Porfirista a los tiempos liberados. Ed. Siglo XXI. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. México, 1980. p. 74.

mantenerlo bajo las condiciones propias del inexperto; esta situación objetiva de las relaciones establecidas entre el patrón y el aprendiz no estimulaban la elaboración de una enseñanza eficiente, con el propósito de reducir el tiempo de aprendizaje. Esto último se logra con la incorporación generalizada del conjunto de máquinas en producción continua. Parece evidente que la generalidad de las orientaciones plasmadas en los artículos mencionados impiden imaginar las condiciones de existencia de la relación maestro-patrón y aprendiz pero es claro que las circunstancias establecidas en los contratos individuales se mantenían similares a la explotación del trabajo basado en la extensión de la jornada y el agotamiento físico.

La escuela porfiriana como institución en la que se formaban reducidos sectores de la población, centró su esfuerzo en la producción de cuadros técnicos para las actividades económicas agrícolas y mineras y las llamadas profesiones liberales, las cuales eran demandadas por los sectores de la burguesía terrateniente. La clase trabajadora, en cambio, era mantenida en la ignorancia y la miseria. Las necesidades de mano de obra calificada fueron resueltas a través de la incorporación de extranjeros, quienes gozaban de una situación privilegiada y con magníficas posibilidades de iniciar negocios, como fue el caso de las familias italianas en la producción agrícola de Lombardía, Mich. y las alemanas en las plantaciones de café del Soconusco, Chis. Pero la mayoría de los técnicos se internaron a partir de las inversiones extranjeras en la generación eléctrica, ferrocarriles, petróleo y manufactura.

La paz porfiriana sustentada en el esfuerzo de los trabajadores de ha-

ciendas y talleres llegó a su límite con las continuas huelgas en las minas y las factorías. El estallido de la Revolución estuvo precedido de luchas por mayores salarios, disminución de la jornada de trabajo, el pago extra del trabajo dominical y nocturno, mejoramiento de las condiciones de higiene en los establecimientos, contra las multas a costa del salario, etc., lo que fue conformando en el precario proletariado la confianza para la organización social y política con las desventajas de la también precaria experiencia en la lucha por una sociedad justa e igualitaria <sup>27/</sup>. La formación del Partido Liberal Mexicano (PLM) y la publicación de su programa en 1906, sintetiza las demandas del proletariado del campo y la ciudad, cuyos aspectos fundamentales fueron retomados en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917. El derrocamiento de la Dictadura Porfirista y la realización del programa del PLM al instaurarse el nuevo gobierno eran las aspiraciones de quienes convocaban al pueblo mexicano a unirse en torno a dichos objetivos y a poner en práctica la política del partido con la intervención del pueblo en la "cosa pública" <sup>28/</sup>. El programa condensa las principales aspiraciones del pueblo y responde a las más graves y urgentes necesidades de la patria <sup>29/</sup>, entre las que interesa destacar las siguientes:

- a) Mejoramiento y fomento de la instrucción. La obligación de la impartición de la enseñanza en forma laica, la multiplicación

---

<sup>27/</sup> Carr, Barry. El movimiento obrero y la política en México 1910-1929. Sep-setentas. México, 1976. p. 17.

<sup>28/</sup> Flores Magón, Ricardo. El Programa del Partido Liberal Mexicano. St. Louis Mo., Julio de 1906. Documentos cívicos de los trabajadores No. 3. Editado por el CONACURT. México, 1977. 45 pp. p. 30.

<sup>29/</sup> Ibid. p. 34.

de las escuelas para sustituir las que se encontraban en manos del clero, la instrucción obligatoria hasta los 14 años, la ayuda del Gobierno para los estudiantes más pobres, el pago justo a los maestros de primaria y la obligación de la enseñanza de artes, oficios, instrucción militar y cívica 30/ como un instrumento de formación en actividades útiles y de conciencia nacional para las nuevas generaciones.

- b) Capital y trabajo. El establecimiento de la jornada de trabajo de 8 horas y la fijación de un salario mínimo suficiente para la manutención de una familia eran las primeras proposiciones del programa que se complementaba con diferentes reglamentaciones del servicio doméstico, del trabajo a domicilio, a destajo y el mediero, la prohibición del empleo a niños menores de 14 años, por mejoras generales en las condiciones de trabajo, pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, obligación de los patrones de alojar en condiciones higiénicas a sus trabajadores, particularmente aquellas actividades como la agricultura y la minería, anulación de las deudas de jornaleros y de las tiendas de raya, indemnización a los arrendatarios de campos y casas cuando éstos incorporaran mejoras a los bienes arrendados, pago del trabajo en dinero, contratación minoritaria de extranjeros y pago igual por trabajo igual 31/.

Bajo el lema de Reforma, Libertad y Justicia el programa del PLM orien

---

30/ Ibid. p. 35.

31/ Ibid. p. 40.



tó las luchas del proletariado mexicano. El pensamiento liberal de R. Flores Magón ubicado al margen de la comprensión de los problemas de las masas dentro del conjunto de la vida nacional, no impidió al principal impulsor y precursor de la Revolución sintetizar esas aspiraciones y exigencias de las masas, aunque no se identifica con ellas pues las ve como sujetos sin capacidad para liberarse a sí mismos <sup>32/</sup>. El papel de los liberales y anarquistas era pues, conducir esas exigencias en el acto mismo de la revolución: la expropiación. La concepción política del programa implicaba la confianza en las instituciones de un gobierno democrático, respetuoso de las leyes y garante de las libertades. Después del movimiento de las masas (1910-17) la concepción del mismo Flores Magón se radicalizó dentro de los límites del individualismo en la que la revolución debía seguir siendo, hasta el final, el acto de conciencia de una humanidad ilustrada. México iniciaba la revuelta primera, la chispa revolucionaria que envolvería a todos los países del mundo <sup>33/</sup>.

Las proposiciones del PLM serían retomadas en el Constituyente de Querétaro dentro del pacto social establecido bajo la hegemonía de la nueva clase en el poder. Dicho congreso fue previsto en el mismo programa: a la caída de la dictadura serían reforzadas las reformas señaladas.

---

<sup>32/</sup> Córdova, Arnaldo. La ideología de la Revolución Mexicana. Formación del nuevo régimen. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. Ediciones ERA. México, 1973. p. 173.

<sup>33/</sup> Ibid. p. 186.

### 3. Legislación Laboral

La consolidación del grupo que usurpó el poder conquistado por el campesinado durante la Revolución, exigió la incorporación de las demandas campesinas y obreras en el programa político del nuevo gobierno. La clase obrera obtuvo una relativa mejoría establecida en la Constitución de 1917, cuyos antecedentes más claros se encontraban en el programa del PLM. Los antecedentes organizativos de los círculos de obreros y el impulso que dieron a la demanda de reglamentar las relaciones laborales en una legislación específica fueron retomadas por el gobierno constitucionalista dentro de una coalición de varias clases sociales, bajo la hegemonía de una fracción de la nueva burguesía <sup>34/</sup>.

En ese período en la esfera gobernante se evitaba la discusión acerca de la condición obrera, dado que su solo planteamiento implicaba definir posiciones en términos de las obligaciones y los derechos de los factores de la producción, particularmente por los avances de la clase obrera en el mundo. Para 1914 se establecen los antecedentes de la legislación laboral como garantía social en diversos estados de la República como San Luis Potosí, Veracruz, México, Tabasco, destacándose la reducción de la jornada de trabajo, el descanso dominical obligatorio, la prohibición de las deducciones al salario mínimo y el trabajo a menores de 9 años, la reglamentación del trabajo a destajo, la demanda de escuelas primarias sostenidas por los patrones, entre otras.

Durante el Congreso Constituyente de Querétaro se definieron las bases

<sup>34/</sup> Carr, Barry. El movimiento obrero y la política en México (1910-1929). Sep-setentas. México, 1976. p. 17.

del Artículo 123 como título especial en materia laboral. La aplicación del contenido de la ley, a pesar de los elogios y las críticas, no tuvo un efecto inmediato con todo y que recuperaba prácticas ya habituales en las relaciones obrero-patronales de las factorías más grandes. Sin embargo, algunos de los problemas obrero-patronales se continuaban resolviendo bajo los criterios civilistas; un ejemplo de ello es la contratación de aprendices que, a pesar de la incorporación del Capítulo XII "Del Contrato de Aprendizaje" en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Federal <sup>35/</sup>, se continuaban resolviendo en base al Código Civil que se reforma en 1928, desapareciendo de éste el Capítulo del Aprendizaje.

### 3.1 Del Contrato de Aprendizaje en la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional

Los elementos que se incorporan a la legislación laboral referidos explícitamente al Contrato de Aprendizaje mejoran en principio la situación del aprendiz frente a su maestro-patrón, entre los aspectos más sobresalientes se encuentran los siguientes: constituir la relación maestro-aprendiz en una relación sujeta a contrato bajo derechos y obligaciones establecidas, los contratos de aprendizaje regulaban la relación entre un fabricante, jefe de taller, comerciante u obrero quien se obligaba a enseñar su oficio al aprendiz, y éste a trabajar para aquél; la celebración del contrato de aprendizaje por escrito y ante las autoridades de gobierno; fijación del período de aprendizaje limitándose a un año en el caso de que no se hubiere estipulado y con posibilidad de prorrogarse anualmente.

---

<sup>35/</sup> La Ley Reglamentaria del 123 Constitucional fue enviada como proyecto al Congreso de la Unión por Venustiano Carranza en 1919. El capítulo citado consta de 26 artículos. (Véase Anexo).

El contrato era vigente en todas las actividades productivas excepto las mineras, agrícolas y manuales que supuestamente no requieren "preparación profesional" para su ejecución, así como las profesiones liberales cuyo aprendizaje no se adquiere en los talleres, factorías o comercios.

El principio de igualdad ante la ley quedaba desigual frente a la realidad. Las condiciones se pactaban entre el maestro-patrón y el futuro trabajador siendo menor de 16 años debería hacerse representar por los padres, tutores o la máxima autoridad municipal.

Se eximía a los tahúres o condenados por delitos diversos para celebrar dicho contrato y fungir como maestro. Asimismo, se establecían una serie de limitaciones de carácter civil para la contratación de aprendices: sea como maestro varón, soltero o viudo para contratar mujeres o como mujer casada para contratar hombres sin el consentimiento de su marido o cónyuge.

Las obligaciones se encontraban orientadas también por la concepción del derecho civil. Se establecían obligaciones al maestro en la vigilancia de la conducta del aprendiz cuando éste fuera menor.

La enseñanza progresiva y de manera completa del arte, oficio, profesión o trabajo era una obligación que se cerraba con la expedición de un certificado que señalase las aptitudes y conocimientos adquiridos por el nuevo trabajador. Es claro que dicho contrato no se limitaba a la enseñanza de un oficio de corte artesanal, ya que regulaba también las artes, profesiones y trabajos sin precisar su carácter, lo que hace pensar en una gama de actividades productivas.

Otra obligación del maestro era proporcionar al aprendiz menor de 16 años las facilidades necesarias para que asistiera a la instrucción elemental y superior. Esta disposición contravenía la realidad, ya que si una familia mandaba a uno de los hijos a un taller para aprender un trabajo es difícil pensar que pudiera llegar a la instrucción superior. Sin embargo, el espíritu de la ley no dejaba de ser positivo.

De otra parte el aprendiz adquiría ciertas obligaciones entre las que destacan la obediencia al maestro en todo lo que éste le mandase excepto los trabajos domésticos. También se obligaba a guardar los secretos profesionales que hubiesen sido pactados en el contrato.

La retribución económica para cada oficio debería estar fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. La retribución mínima que debería percibir el aprendiz no podía equipararse al salario de un jefe de familia. El hecho de ser aprendiz imponía un salario menor al mínimo para la manutención familiar. Esta disposición no obstaba para que se contratase trabajadores adultos en calidad de aprendices, con la diferencia salarial correspondiente.

El tiempo máximo en que el aprendiz no percibiría ingreso alguno sería de dos meses, período suficiente como para que éste contribuyera en las labores designadas de manera productiva.

Una cualidad de las nuevas relaciones sociales que regulaba la legislación radicó en la contratación de aprendices sin que el patrón se obligase a enseñar personalmente el oficio, esta tarea la podía dele-

gar en el contraamaestre o jefe de taller. Esta situación refleja las condiciones propias del taller manufacturero donde el patrón deja de funcionar como un operador más y se desempeña en las labores de dirección de la empresa o negociación.

El respeto a los familiares del maestro era una obligación más del aprendiz, sin establecer sanción alguna por su violación más que ser motivo de término del contrato.

La conclusión del contrato de aprendizaje refería la fecha de terminación del mismo, el fin de la instrucción, la muerte del maestro de su esposa o cónyuge, la condena del maestro o aprendiz por algún delito, el llamado al servicio militar o a cumplir cargos públicos. La rescisión del contrato también se reglamentó para ambas partes: por el incumplimiento de las obligaciones pactadas, por la adquisición de vicios, por cambio de domicilio del maestro, o matrimonio del aprendiz. Esta última disposición implicaba mantener como sujeto de contrato únicamente a jóvenes que justificaran el pago de un salario menor al mínimo. En el caso que la enseñanza fuese pagada en dinero al maestro dicho contrato no sería vigente.

La lectura del Capítulo XII de referencia muestra sin cortapisas el objeto mismo de la relación social establecida: la contratación de una fuerza de trabajo en proceso de adquisición de los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de una actividad productiva, trabajo cuyo salario, por el solo hecho de encontrarse en calidad de aprendiz, sería menor al mínimo establecido para la reproducción de una familia. Esta situación aliviaba en cierto sentido la condi-

ción de la clase trabajadora pero la conservaba íntegra, sin cambiar su condición de explotación <sup>36/</sup>.

La reducción de los excesos de los patronos en la relación con los aprendices era, a fin de cuentas, el objetivo que perseguía la legislación laboral inspirada en el principio de la conciliación y armonía entre el capital y trabajo. Las reformas sociales implantadas en la Carta Magna quedaban por reglamentarse y a esta tarea se avocó el gobierno constitucionalista de Carranza, con lo cual sentaba el marco de desarrollo para el país.

El Artículo 123 venía a llenar un vacío que la Constitución de 1857 había omitido y que el Código Civil de 1870 trató de llenar. Cabe aclarar que la cuestión del trabajo dejaba de ser espacio de relación entre privados y pasaba a convertirse en campo de interés público por la intervención del Estado en la protección a la clase obrera para igualar las condiciones desfavorables en las que ésta se enfrentaba a la clase capitalista.

La propia definición del Estado ante la cuestión obrera era una definición jurídica, pero más que esto una definición política plasmada en la propia Constitución y que fue resultado del consenso de los legisladores en torno a las demandas que conformaban un marco material mínimo para la existencia de la clase trabajadora.

El desarrollo capitalista en México se deslizaba solo las reformas y

---

<sup>36/</sup> Córdova, A. op. cit. p. 230.

en base a un proyecto político donde el poder del Estado se convertía en mecanismo de organización social.

La participación del propio Estado en la reproducción técnica de la fuerza laboral se hizo cada vez más patente adquiriendo en los sucesivos gobiernos cada vez mayor importancia para el desarrollo del capitalismo en el país.

Durante el régimen del gobierno constitucionalista se reorganiza la Escuela Nacional de Artes y Oficios, y se crea la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, destinada a formar ingenieros y técnicos mediante la impartición de aquellos conocimientos de utilidad y aplicación inmediata, acordes con la capacitación técnica requerida 37/.

El período posterior a la lucha armada y hasta el gobierno de Cárdenas se caracteriza por un lento crecimiento económico agravado por la crisis mundial de 1929. Sin embargo, la creación de escuelas para responder a la reconstrucción del país se mantuvo con cierto ritmo. Para 1915 se establece la Escuela Práctica de Maquinistas, en 1916 la Escuela Nacional de Industrias Químicas en la UN M, en 1923 se crea el Instituto Técnico Industrial destinado a enseñar técnicas ligados con la industria en distintos niveles y regiones 38/. El Estado unifica la enseñanza técnica como medida para promover el desarrollo de

---

37/ Larroyo, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Ed. Porrúa. México, 1979. p. 420.

38/ SEP. Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica. 1980-1990. México, 1980.



la capacidad técnica indispensable para explotar ventajosamente las riquezas del país. Dicha medida agrupó a las facultades y escuelas de química, ingeniería mecánica y eléctrica, artes y oficios, para maestros constructores, de enseñanza doméstica, de comercio y administración, de taquimecanografía, de ferrocarriles, textiles y artes gráficas, de carácter público y privado. El apoyo del Estado a la formación de profesionistas y técnicos venía constituyendo un sólido aporte para el desarrollo de las fuerzas productivas al servicio del capital.

Se puede señalar que el período posterior a la Revolución inicia la intervención del Estado en la formación de los recursos humanos necesarios para el desarrollo nacional desde la educación básica hasta los niveles superiores de enseñanza.

### 3.2 Del Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo

Los efectos de la crisis mundial de 1929 se dejaron sentir en el país. La baja en el precio de la plata, el descenso de la producción, la agudización de los conflictos obrero-patronales, particularmente, por los despidos masivos, contribuyeron a promover el marco jurídico que homogeneizara los términos de las relaciones laborales. El desarrollo de la industria exigía esta reglamentación que definiera las reglas del juego en las relaciones capital-trabajo. Las condiciones en las que se desenvolvía el Estado permitirían garantizar una legislación laboral acorde a las necesidades del capital.

La autoridad del Estado estaba consolidada y la sucesión del poder tomaba su curso pacífico. La subordinación de la sociedad frente al poder estatal, frente al poder de los jefes político-militares, estaba asegurada. El antecedente había sido establecido, los gobernantes mantenían una relación con las masas que los unificaba contra el tradicional enemigo de la revolución: los terratenientes. Ahora, la alianza aglutinaba a todos los sectores progresistas en el mejor sentido del progreso capitalista. Las reivindicaciones de las masas estaban incorporadas en la propia Constitución, era tiempo de impulsar la precisión de aquellos principios concebidos en la Carta Magna, por la vía de las reglamentaciones y de la continuidad de las reformas sociales en la misma revolución.

En la relación gobierno-trabajadores la alianza establecida beneficiaba a las capas dirigentes de estos últimos. La capacidad de manipulación de las reivindicaciones obreras pasó a ser el mecanismo más socorrido para mantener el control sobre las organizaciones sociales. La fidelidad a la alianza fue premiada, un caso conocido es el de Morones, dirigente de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que fue nombrado por el General Calles como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Este acto marcaba una práctica luego cotidiana en la relación gobierno-trabajadores, en la cual la iniciativa de éstos quedaba subordinada a la política del Estado.

En el discurso y en la práctica oficiales, la política de conciliación de clases fue mantenida a toda costa. La conciliación era pues una condición necesaria para el desarrollo capitalista, para la industrialización del país.

El agente rector del nuevo modelo de desarrollo que se gestaba lo constituía el propio Estado a la sombra del cual se conformarían las clases obrera y patronal. Al arbitraje del Estado se dirimirían los conflictos laborales orientados por la armonía entre los factores, el discurso laboral se convertía en el discurso político por excelencia.

A la sombra y protección del gobierno la CROM adquirió la fuerza suficiente como para convertirse en una amenaza para los nuevos gobernantes. Esta amenaza del poder de una organización sindical también amenazaba la tranquilidad capitalista. La salida del paso fue la creación de sindicatos "independientes" de la misma CROM, salida promovida por el sucesor de Calles y aplaudida por los empresarios. La decisión de E. Portes Gil de formar otros sindicatos en paralelo a la CROM contribuyó al fortalecimiento de la posición de aquél y de la hegemonía de los mismos empresarios.

La situación exigía claridad sobre todo para los nuevos inversionistas en torno a los alcances de las demandas obreras. En 1928, Portes Gil convoca a una conferencia con la participación obrera y patronal, en la que se mencionó la necesidad de una legislación laboral que hiciera común las normas para toda la Federación. Los desiguales avances en materia laboral de unas entidades a otras no convenía a los intereses nacionales del capital. Esta posición del mismo gobierno no obtuvo el apoyo de la organización sindical mayoritaria que sería el principio del fin de su poderío, el cual se mantuvo hasta 1933.

Portes Gil promovió la discusión de un proyecto de Código Federal del Trabajo con el propósito de conciliar dentro de los principios de huma-

nidad los intereses de los trabajadores, pero sin lesionar hasta donde fuese posible los intereses del capital <sup>39/</sup> la posición era clara para todos.

La ley laboral definiría los derechos y obligaciones del capital y del trabajo. Y más que esto, federalizaría la reglamentación. De esta forma la función del Estado era velar por el cumplimiento de la ley. El marco jurídico se reflejaría en una anhelada estabilidad: de las relaciones sociales y de la misma producción. Las reglas del juego demarcarían los límites de la acción, particularmente de la acción obrera. El capital, tanto nacional como extranjero, requería esta delimitación que le implicaba definición de las condiciones de trabajo y la garantía de la inversión <sup>40/</sup>.

Para 1929 la iniciativa del Código Federal del Trabajo era discutida por los representantes de obreros y patronos, los primeros la apoyaron con reticencia y los segundos la entendieron como una propuesta ambiciosa por ir más allá de la propia Constitución.

La iniciativa jamás llegó a la Cámara de Diputados en el período de Portes Gil, quien la retiró por el escaso apoyo recibido, incluso del movimiento obrero que había sufrido en carne propia la política represiva del gobierno. El propio presidente definió la posición del gobierno, el cual no intentaba acabar con el movimiento, ni con la CROM, lo que hacía era controlar los intentos de aquél por rebasar los márgenes

---

<sup>39/</sup> Córdova, Arnaldo. En una época de crisis 1928-1934. Siglo XXI Editores. México, 1980. p. 32.

<sup>40/</sup> Ibid. p. 48.

establecidos. Evitó así los intentos de organización social y sometió los movimientos de huelga <sup>41/</sup>.

Hasta el régimen de Pascual Ortíz Rubio se debatió en las Cámaras el proyecto de ley del trabajo. En un contexto económico difícil el gobierno hizo eco de las necesidades del capital y puso su esfuerzo a disposición de los "intereses nacionales". La inversión exigía de atractivos y la Ley Federal del Trabajo se convertía en instrumento para definir los alcances de las reivindicaciones obreras y los mecanismos legales para lograrlas: la huelga entre ellos.

Los objetivos perseguidos por el grupo gobernante al fomentar la legislación laboral fueron la estabilidad en las relaciones obrero-patronales. El desarrollo y la estabilidad se fueron conformando como los medios para dar fiel cumplimiento a los postulados de la Revolución: alentando las iniciativas para producir y defendiendo los derechos de los trabajadores.

Como se desprende de la exposición la iniciativa de ley laboral de Ortíz Rubio tuvo su antecedente inmediato en el proyecto de Código Federal del Trabajo formulado por Portes Gil. A su vez, los debates en la Cámara de Diputados tenían el antecedente de la polémica de 1929 y con algunas modificaciones la iniciativa presidencial pasó al Senado. En agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo. Su promulgación expresó la necesidad de mantener la cooperación entre patronos y trabajadores para volver tangibles los beneficios que se desprende-

---

<sup>41/</sup> Ibid. pp. 77-78.

rían de la misma legislación. Los avances en las relaciones laborales quedarían plasmados en las contrataciones, esta modalidad abría la posibilidad de elevar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la negociación.

La ley estableció la duración de la jornada laboral de acuerdo con las categorías de trabajadores, explicitó las condiciones en las que el trabajo infantil y femenino debía cumplirse, definió la igualdad de salario para trabajo igual, incorporó el trabajo agrícola dentro de la legislación. La ley resumía las experiencias y los esfuerzos legislativos de las entidades federativas realizados por muchos dirigentes revolucionarios. El fortalecimiento de las organizaciones obreras y el incremento de sus demandas era previsto por los patronos y el mismo gobierno y así la legislación venía a cubrir dicha previsión.

Las críticas a la ley estuvieron presentes en las mismas representaciones obreras, la CROM la impugnó, así como otras corrientes de corte anarcosindicalista: el movimiento obrero no tendrá ya la fuerza ni el alcance que tuvo en sus momentos de mayor auge -señaló Rosendo Salazar- gracias a la nueva legislación, la reivindicación obrera se convierte en asunto jurídico, la misma existencia legal de los sindicatos tendrá que pasar por la revisión de los tribunales del trabajo, las huelgas tendrán como fin último el equilibrio de los factores de la producción; los trabajadores quedarán sometidos a la tramitación de sus demandas y a merced de los traficantes de la justicia <sup>42/</sup> había mucho de cierto en esas declaraciones expuestas con cierto pesimismo.

---

<sup>42/</sup> Cincuentenario de la 10. Ley Federal del Trabajo. Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, 1981. INET. p. 18.

Con la nueva legislación se cerraba un capítulo de la lucha por la hegemonía política de la familia revolucionaria en la defensa de la propiedad privada y del desarrollo capitalista.

El contrato de aprendizaje establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) tuvo modificaciones que se pueden observar en el proyecto de Ortiz Rubio y en el capitulado definitivo que fue aprobado. El espíritu orientador del proyecto se fundaba en la doctrina social que permitiese poner límites legales a la libertad de contratar, para evitar que a la sombra de una apariencia de libertad e igualdad, el fuerte impusiera sus condiciones al débil <sup>43/</sup> como en la realidad sucedía. La protección al trabajo, considerado el elemento débil, formaba el centro del discurso jurídico en la exposición de motivos del proyecto con la aclaración oportuna que ello no debería pretender una protección exagerada que significara una disminución en la producción y por ende en el desarrollo nacional <sup>44/</sup>.

El Contrato de Aprendizaje <sup>45/</sup> contenido en la iniciativa de ley del 12 de marzo de 1931, fue reformado por la Comisión revisora de la Cámara de Diputados en el sentido siguiente:

Se adicionó la obligación de los patrones y de los mismos trabajadores de admitir un mínimo de aprendices no menor al 5% del to-

---

<sup>43/</sup> Proyecto de ley. Criterio Obrero: Alianza de Organizaciones Obreras y Campesinas de la República. Revista Capital y Trabajo. México, 1930. Año II, T. VI, No. 35. p. 11.

<sup>44/</sup> Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, presentada por Pascual Ortiz Rubio, 12 de marzo de 1931. México.

<sup>45/</sup> Véase Anexo.

tal de trabajadores de cada profesión u oficio, en el caso de las empresas que tuvieran menos de 20 trabajadores del oficio podrá haber un aprendiz. Se da preferencia a los hijos de los trabajadores sindicalizados para su aceptación como aprendices.

Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, el patrón se obligaría a darle por escrito un testimonio acerca de sus conocimientos y aptitudes.

Se da preferencia a los aprendices de la empresa para ocupar las vacantes. Se establece el derecho a la indemnización en caso de despido sin causa justificada, la cual ascendería a un mes y medio de salario.

Las modificaciones y adiciones al proyecto tuvo como espacio la discusión en la Cámara de Diputados (28 de julio de 1931). Al parecer el debate mostraba la importancia que se le dio al contrato de aprendizaje por constituirse en el instrumento jurídico que sentaría las bases para la reproducción de la nueva fuerza laboral. A continuación se presentan los puntos sobresalientes de la Discusión del Contrato de Aprendizaje en la Cámara de Diputados:

Artículo 222. Se sugiere que se adicione al artículo en el sentido siguiente: el aprendiz recibirá a cambio de la prestación de sus servicios personales, la enseñanza de un arte u oficio "más una retribución en numerario". La sugerencia fue aceptada, pero en la redacción final la Comisión dejó por entendido que aquélla sería en dinero y el artículo citado estableció que se pagaría al aprendiz según la retri-



bución "convenida" en el contrato.

Artículo 223. El problema del desempleo también fue discutido, la mecanización de las fábricas trae consigo el despido de trabajadores y la disminución relativa de generación de empleos por unidad de inversión. En relación al aprendizaje el maquinismo implicaba la descalificación obrera y así las tareas productivas podrían desempeñarlas los mismos aprendices justificando con ello el pago de salarios menores. En la sesión se propuso que "se conceda autorización al sindicato para que fije con el patrono el número de aprendices que deben admitirse", argumentando que de la prosperidad de los trabajadores depende también la prosperidad de las industrias, el comercio y el mismo gobierno. Esta proposición de la limitación convenida para aceptar el número de aprendices fue rechazada por 78 votos contra dos. Se adiciona un artículo que en la Ley aparece con el número 221 y en el cual es obligación de patronos y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios, en empresas menores de 20 trabajadores del oficio se aceptaría un aprendiz, prefiriendo para cubrir las vacantes de aprendiz a los hijos de trabajadores sindicalizados de la propia empresa.

Artículo 224. Se propone la adición siguiente: "para que un menor de edad sea admitido como aprendiz, será necesario que haya concluido, cuando menos, su instrucción primaria, si es que existe escuela en el lugar donde habita con su familia". La proposición se argumentó señalando la estrecha relación que debería existir entre la educación elemental de un menor de edad y su formación técnica, entendida ésta como

la formación adquirida a través del proceso de aprendizaje en un taller o negociación.

Se rebatió la sugerencia por encontrarse alejada de la vida real en la que muchas veces es más importante para una familia que los hijos aprendan un trabajo que mandarlos a la escuela, sin desconocer que la "cuestión educativa es necesaria".

Se matizó la proposición inicial con la limitación de la obligación del patrón para contratar menores con la instrucción primaria terminada "para todo lugar donde existan pequeñas industrias y con mayor razón donde se encuentren establecidas industrias grandes, se excluyen de la obligación los talleres (artesanales)".

La oposición argumenta en contra de la obligación anterior preguntando a la sesión "¿Qué se va a hacer con los hijos de los obreros, con la juventud, si se le cierran las puertas del trabajo y del aprendizaje honesto? El Estado no puede legislar una limitación de este tipo".

La visión progresista de un reducido grupo de parlamentarios era aplastada por la mayoría que sin ocultar mucho los intereses que defendían, estaban contribuyendo a que la legislación laboral en discusión se inclinara hacia el lado patronal. La propuesta de adición fue rechazada por 78 votos contra cuatro.

Artículo 227. Se propone que el aprendiz al separarse con causa justificada por violación a las obligaciones que se le imponen al patrón en el contrato y recurrir a las Juntas de Conciliación a reclamar la indem-

nización correspondiente.

Se rebate el argumento señalando que la ley no puede equiparar al aprendiz con obrero y que en el caso contrario el maestro o patrón nada puede exigir al aprendiz cuando éste injustificadamente viole las obligaciones que le corresponden. Además, las leyes de excepción relativas a la pequeña industria, los talleres familiares y el trabajo a domicilio señalan prerrogativas tendientes a no recargar sus obligaciones que puedan disminuir su pequeño capital.

En la discusión de la propuesta se muestra que los diputados de la "mayoría" argumentaban contra las iniciativas progresistas de la "minoría" no como representantes legítimos del pueblo, sino como representantes de sus propias empresas o cuando menos de la empresa en un afán protector de la pequeña empresa o taller.

Sin embargo, la iniciativa tuvo su efecto y fue incorporada en el título definitivo como Artículo 226 en el cual "el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización" en caso de despido sin causa justificada.

Es interesante observar en el capitulo definitivo del Contrato de Aprendizaje algunos elementos que desde 1919 se mantuvieron presentes y otros que tuvieron variaciones. No es casual que el primer artículo del contrato se refiriese al carácter del contrato en el cual la prestación de los servicios personales del aprendiz a cambio de la enseñanza recibida debería complementarse con una retribución "convenida", sea en dinero o en especie (alimentos, vestidos) o una y otra, el alojamiento.

to deja de ser medio de pago. Este aspecto es un avance en la legislación respecto a la anterior (1919), pero atrasada, considerando que tuvo vigencia durante casi 40 años.

La periodización del aprendizaje es otro aspecto interesante: al avance del proceso de enseñanza correspondería un aumento progresivo en la retribución. No se encontraron datos de la forma de aplicación de esta disposición durante el período de vigencia de la ley, aunque sí se revisaron las demandas durante el período más reciente.

La aceptación en cada empresa de un 5% de aprendices como mínimo dejaba la posibilidad de contratar cualquier cantidad de aprendices, lo que se podría regular definiendo un porcentaje máximo y evitar así el desplazamiento de trabajadores de planta. Esta disposición lleva implícita una proyección de la reproducción de la fuerza de trabajo: en 20 años se reproduciría el total de trabajadores en los diferentes oficios, artes y profesiones, plazo en el cual la productividad del trabajo se incrementa debido a la acumulación de experiencia y a partir del cual se incorporaría al proceso de aprendizaje una nueva generación que recibiría el cúmulo de conocimientos de los trabajadores más experimentados 46/.

La jornada laboral del aprendiz se sujeta a las disposiciones generales de trabajo y al de menores en su caso, lo que implica la aceptación implícita de los adultos en calidad de aprendices con el consecuente me-

---

46/ Se presupone un período de aprendizaje promedio de un año por lo que en 20 años se habría reproducido igual número de trabajadores respecto al año inicial.

nor nivel salarial.

En el capitulado se omite la obligación que en 1919 tenía el maestro-patrón de proporcionar al aprendiz menor las facilidades necesarias para que asistiera a la enseñanza elemental y superior. Esto traería consigo disminuir de algún modo la jornada de trabajo y la movilidad temprana del trabajador, aspecto por lo demás relevante para la clase obrera.

En las obligaciones del aprendiz se incorporan nuevos elementos: el cuidado de herramientas, materiales y la economía en el desempeño del trabajo. Se presupone que esto es uno de los objetivos del aprendizaje además de saber cómo hacer las cosas, hacerlas con eficacia; disminuir desperdicios y alargar el período de existencia útil de la herramienta, se convierte en elemento básico en el incremento de la productividad.

La validación del aprendizaje en oficios no calificados por medio de "testimonio escrito acerca de los conocimientos y aptitudes" adquiridos es responsabilidad del maestro o patrón. Siendo diferente para los oficios calificados donde la responsabilidad de la expedición de certificados de aptitud radica en un jurado mixto de obreros y patrones con la presencia de un representante de la Inspección de Trabajo o del Capitán del Puerto, en el caso. Posterior a la presentación del examen, el Jurado resolvería por mayoría de votos expedir un certificado. Esta disposición, marca una distinción entre los trabajos no calificados y los calificados, dando una importancia formal e institucional a la certificación de trabajadores calificados, con las limita

ciones de la falta de precisión en las condiciones y procedimientos para la expedición de los certificados de aptitud.

Otro aspecto a resaltar es la especificidad que se dio al aprendizaje marítimo, cuyas condiciones y tiempo de realización se subordinarían a los Reglamentos de Marina. A su vez se prohibía la contratación de aprendices menores de 16 años para los trabajos marítimos y ferrocarrileros, que por omisión acepta la contratación de menores en el resto de las ramas de actividad productiva. La profesionalización temprana del trabajo se puede interpretar como la aceptación de la explotación de trabajo infantil.

El decreto de ley suscitó entre obreros y patronos distintas reacciones: los trabajadores la interpretaron como de tendencia conservadora e incluso antisindical <sup>47/</sup> a pesar de la solicitud que hiciera el Grupo Cultural de la Casa del Obrero Mundial ante el Presidente Ortíz Rubio, de tomar en consideración la opinión obrera respecto a la iniciativa de ley.

La Alianza de Organizaciones Obreras y Campesinas de la República <sup>48/</sup> declaraba que la clase obrera no estaba dispuesta a perder lo poco que había ganado y fundamenta que el programa de la Revolución Mexicana contiene la defensa de los intereses comunes de obreros y campesinos, que se contraponen a los intereses del capital particularmente el ex-

---

<sup>47/</sup> Discurso de Elías F. Hurtado, representante obrero ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F. En Revista Capital y Trabajo, Año II, T. VI. No. 33. México, 1931, p. 18.

<sup>48/</sup> El criterio obrero. En Revista Capital y Trabajo. op. cit. p. 11.

tranjero. El Artículo 123 es claro en su orientación al procurar la igualdad de los medios de lucha de los trabajadores y los del capital: el equilibrio de los factores de la producción se convertía en objetivo de justicia social; en esto los representantes obreros coincidían con el Estado, pero criticaban la forma como el capital se expande a costa del "favor oficial", renunciar a la lucha de clases implicaba la renuncia a la defensa de sus propios intereses <sup>49/</sup>. La posición mediadora del sector obrero pugnaba por adecuar la lucha social al momento histórico. La correlación de fuerzas en el período posterior a la crisis mundial era evidentemente desfavorable. La función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mostraban dicha correlación: el 80% de los laudos absolutorios favorecían a los patronos <sup>50/</sup>.

Por su parte, la representación empresarial: Confederación de Cámaras Industriales, Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO) y la Asociación de Empresas Industriales y Comerciales, reconocían la necesidad de restablecer la vida económica del país. El apoyo, de la patronal a la iniciativa presidencial, era más bien una exigencia: porque el capital necesita garantías y facilidades y cuando no las tiene se abstiene de aventuras peligrosas <sup>51/</sup>. La pretendida estabilidad nacional era pues una necesidad para los inversionistas y la prioridad se imponía con la expedición de una ley que regulase adecuadamente las relaciones entre el capital y el trabajo, pero la nueva legislación no debería traer

---

<sup>49/</sup> Ibid. p. 11.

<sup>50/</sup> Ibid. p. 7.

<sup>51/</sup> Ibid. p. 3.

como consecuencia el encarecimiento de la mano de obra <sup>52/</sup>; en esta lógica de reflexión el "Contrato de Aprendizaje" venía a satisfacer la necesidad de un contingente significativo de trabajadores que cubrieran las tareas menos calificadas al menor costo posible.

En el contexto del período de referencia la patronal se oponía al exceso de garantías del sector trabajo, si bien reconocían las conquistas obreras, también afirmaban que dichas conquistas no podían considerarse como propiedad definitiva porque sus límites están sujetos a rectificaciones que no dependen de la ley, ni menos de un grupo de trabajadores, sino de circunstancias múltiples ajenas a la voluntad humana <sup>53/</sup>, sólo faltaba declarar que la única propiedad definitiva era la privada y que las circunstancias múltiples dependían de su voluntad empresarial.

Como conclusión la representación patronal proponía que los sindicatos moderaran sus demandas de acuerdo con las posibilidades del país <sup>54/</sup> el discurso empresarial muestra elementos recurrentes a lo largo de la historia.

Una apreciación superficial desde la perspectiva histórica haría pensar que el Estado participaba marginalmente en la protección de los jóvenes trabajadores en proceso de formación al legislar las condiciones mínimas que deberían regir los contratos individuales de aprendizaje y al intervenir en los conflictos que se suscitasen por violación de aquellos. De la revisión anterior, salta a la vista que dicha participación

---

<sup>52/</sup> Ibid. p. 5.

<sup>53/</sup> Ibid. p. 3.

<sup>54/</sup> Ibid. p. 5.



estatal más bien legitimó el pago por debajo del salario mínimo a un sector de trabajadores en oficios calificados y no calificados.

El contingente obrero mayoritario se formaba en el trabajo mismo y el acceso a la educación estaba, por un lado, omitido en el título tercero y, por consiguiente, limitado a otros grupos sociales de las principales ciudades del país.

La participación estatal en el proceso de diversificación de la producción destinada a satisfacer las exigencias de mano de obra a través de la educación, trajo implícita la reproducción de la división del trabajo existente en las propias industrias. La organización de la enseñanza técnica industrial y comercial para 1932, dividía a las escuelas en tres grandes grupos: escuelas destinadas a la enseñanza de pequeñas industrias, las de formación de obreros calificados y las de enseñanza técnica superior <sup>55/</sup>. En ese mismo año se crean las escuelas de altos estudios técnicos y la preparatoria técnica que integró los estudios para maestros técnicos, los de artes y oficios y las escuelas de adiestramiento para trabajadores <sup>56/</sup>.

El Estado justificaba la enseñanza técnica y su creciente segmentación explicando que "las industrias adolecen de falta de técnicos, en la actualidad la mayor parte de los individuos que están en activo, por su incapacidad creadora, no logran desarrollarse más allá de los cuadros

---

<sup>55/</sup> Gómez, Víctor. op. cit. p. 174.

<sup>56/</sup> Ibid. p. 176.

restringidos en que se desenvuelven" <sup>57/</sup>; en el discurso oficial la incapacidad individual impedía la superación, la parcialidad de la visión estatal obstaculizó la creación de escuelas más acordes con las necesidades sociales del país.

Pero el fondo del asunto radicaba en el mismo proceso industrializador donde las nuevas técnicas exigían del individuo no sólo el conocimiento y la habilidad que se podía adquirir en el mismo centro de trabajo, sino una formación básica en materias científicas con prácticas sistematizadas en laboratorios o talleres. Esta formación requería que el sistema educativo fuera reformado para producir los cuadros de especialistas técnicos y trabajadores calificados reclamados por la industria. La educación técnica destinada, en teoría, a obreros y campesinos cumplía a la vez una función política e ideológica acorde con la concepción de desarrollo y transformación social del propio Estado.

Bajo la orientación del Gobierno de Cárdenas se funda en 1937 el Instituto Politécnico Nacional en un período coyuntural que permite a la economía mexicana el logro de una acumulación de capital que fortalecieron a su vez las relaciones de dependencia con el capitalismo mundial. La política del Cardenismo creó el ambiente propicio para la acumulación de capital <sup>58/</sup>, para el fortalecimiento del poder económico del Estado y para la continuación de ciertas reformas sociales, en-

---

<sup>57/</sup> La Educación Pública en México. Memoria citada por Larroyo. Historia Comparada de la Educación en México. Ed. Porrúa. México, 1979. p. 426.

<sup>58/</sup> La producción manufacturera creció al 8.6%, dado que la disminución de la inversión extranjera se desplazaba de la agricultura y actividades extractivas a la manufactura.

tre las que destacaba la educación popular.

La nacionalización de la industria petrolera y de ferrocarriles provocó el retiro de los técnicos extranjeros y la repatriación de mexicanos, particularmente trabajadores calificados.

La estrategia para superar las dificultades en la producción por carencia de personal calificado fue: redoblando los esfuerzos en las actividades económicas centrales y formando los técnicos necesarios en las industrias expropiadas, a largo plazo se planteó la reestructuración de la enseñanza técnica <sup>59/</sup>.

La igualdad de oportunidades en materia educativa conformó la política gubernamental que permitiría a obreros y campesinos incorporarse al desarrollo y beneficiarse de una mejor distribución de la riqueza. El sentido de los educadores de la época fue incorporar reformas en la educación que abrieran las puertas de ésta a la clase proletaria, proporcionar las armas teóricas y prácticas que le permitiera apropiarse del conocimiento productivo y modificar dichos procesos hacia formas sociales de trabajo y de propiedad superiores.

La orientación y la infraestructura educativa de fines de los años treinta se mantuvo estable hasta los sesenta y constituyó una sólida base para la expansión del capital junto con las actividades que en materia de capacitación y desarrollo de personal realizaban las empresas de tecnología más avanzada.

---

<sup>59/</sup> Gómez, Víctor, op. cit. p. 179.

### 3.3 La capacitación en la industria

La inversión extranjera directa y asociada al capital nacional a partir de los años 40, trajo consigo el establecimiento de plantas intensivas en capital cuya construcción y operación exigía profesionistas y técnicos familiarizados con dicha tecnología.

El crecimiento económico se sustentó en la sustitución de importaciones 60/, cuyos efectos para la clase obrera fueron: baja en el poder adquisitivo y reducción en la participación de los salarios en el ingreso nacional.

El crecimiento de la industria manufacturera sostenida en base a la inversión externa respondía a la nueva división internacional del trabajo redefinida a partir de la II Guerra Mundial.

A mediados de los 40 la oferta de mano de obra resultó ilimitada, lo que se revertía en bajos salarios y precarias condiciones de trabajo que tuvo una respuesta débil por parte de las organizaciones sindicales que pactaron la contención de las huelgas y la legalización de la requisa en las actividades estratégicas, por motivos internacionales impuestos para enfrentar la amenaza nazi-fascista. Pactos que hicieron posible un férreo control de las demandas obreras y consolidaron la expansión capitalista hasta los años 60. El milagro mexicano pregonado internacionalmente y demostrado con los indicadores del crecimiento sostenido se sustentó en la depauperación creciente de los tra

---

60/ Solís, Leopoldo. La realidad económica mexicana: retrovisión y perspectiva. Ed. Siglo XX. México, 1981. p. 99.

bajadores del campo y la ciudad.

El paso del subdesarrollo al desarrollo se pensó que podía darse de manera natural, la expansión de la producción moderna permitiría la absorción progresiva de las esferas tradicionales de la economía. La tendencia hacia la monopolización de las actividades productivas más rentables fue estimulada por el propio Estado buscando la diversificación de la producción, primero para satisfacer el mercado interno para posteriormente competir en el mercado exterior.

La correspondiente política educativa trataba, por su parte, de responder a ese crecimiento económico y para lo cual se apoyó la expansión de los servicios educativos en todos los niveles. Era evidente que la gran oferta de mano de obra existente, proveniente en su mayor parte del campo carecía de la experiencia y disciplina del trabajo fabril. La formación profesional de la clase obrera cobró entonces una importancia sin precedentes, particularmente en las ramas económicas de punta.

En 1948 la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) inicia los primeros programas de capacitación de obreros calificados y estimula a los empresarios para que realicen acciones en ese sentido.

En 1955 se establece el Centro Industrial de Productividad (CIP) con el propósito de incorporar en las empresas criterios de eficiencia productiva: estudios de mercado, de tiempos y movimientos, de desarrollo de personal, de relaciones humanas. Criterios desarrollados por la escuela norteamericana de la administración "científica" del

trabajo.

La participación de representantes del Gobierno Norteamericano en la organización y operación de cursos que apoyaran el proceso industrializador del país orientó sus esfuerzos a la formación de empresarios, gerentes y supervisores, con el objeto de elevar el aprovechamiento óptimo de los recursos mediante la mejor administración, normas prácticas y técnicas profesionales en productividad 61/.

La disminución de los costos de producción a través de la racionalización técnica de los procesos de trabajo y, por tanto, de la intensificación de la jornada laboral se convertían en objetivos de la doctrina promovida por los integrantes del CIP.

En el programa de productividad diseñado por los asesores extranjeros del CIP, las actividades para el adiestramiento de técnicos adquiría una importancia considerable, en éstas radicaba la posibilidad de aplicar las mejores técnicas de producción y, por ende, la disminución de costos y el aumento de la calidad de los productos.

El concepto mismo de productividad tal y como se entendía en el CIP refería una mentalidad nueva que sustituyera el espíritu rutinario por el análisis científico, el conservadurismo por el análisis metódico y sistemático 62/; detrás del concepto se encontraba una tendencia de

---

61/ CENAPRO, Memorias. El movimiento de productividad nacional: una doctrina y un programa. México, 1970. p. 6

62/ Informe del Centro Industrial de Productividad (CIP). México, 1957. p. 57.

las inversiones extranjeras hacia la coinversión con capital nacional y la adquisición de empresas nacionales "tradicionales". En estas empresas era fundamental elevar la eficiencia, ahorrar tiempo, dinero y esfuerzo y, por lo tanto, incrementar las ganancias. En toda esta nueva ola de innovación técnica y de organización, el adiestramiento se basó en la máxima de "el arte de hacer se aprende haciendo", práctica regulada en la legislación laboral (1931), que al menor costo hacía posible satisfacer la demanda de trabajo calificado para la expansión económica 63/. Esto explica hasta cierto punto cómo una fuerza laboral con un bajo nivel educativo se incorpora a la producción y adquiere el conocimiento y habilidad mínima para el desempeño de actividades por demás rutinarias y repetitivas propias de la industria moderna.

La capacitación requerida en la industria se desarrolló en estrecha coordinación de las representaciones patronales: COPARMEX, CONCANACO y el Instituto Tecnológico de Monterrey 64/.

Las acciones de capacitación realizadas por las empresas se vieron apoyadas por los esfuerzos estatales en educación para el trabajo. En 1948 se crean los Institutos Tecnológicos Regionales y para 1964 la Secretaría de Educación Pública (SEP) había creado 27 centros de capacitación que en coordinación con las autoridades laborales y las cámaras industriales promovieron la creación de un Consejo Nacional de Fomento

---

63/ Para 1957 el CIP había capacitado 250,000 trabajadores de 500 empresas. Ibid. p. 60.

64/ CONCAMIN. CONCAMIN a través de los informes anuales. 1919-1969, México, 1970. T. II. pp. 566-567.

de los Recursos Humanos para la Industria <sup>65/</sup> que hiciera posible la vinculación del sistema educativo con las necesidades de la industria. La proposición consistía en otro apoyo estatal para la expansión de la industria; el sistema educativo respondía con mayor o menor adecuación a los requerimientos de recursos humanos requeridos por la estructura productiva. Pero la demanda social por educación media propedéutica y superior no correspondía con la demanda industrial de técnicos y obreros calificados.

En 1965 desaparece el CIP y lo sustituye el Centro Nacional de Productividad que se integró inicialmente con la participación del sector industrial, obrero, centros de educación superior y Gobierno Federal <sup>66/</sup>.

Los recursos de la nueva institución se dirigirían al apoyo de la pequeña y mediana industria que requieren respaldo técnico para mejorar su organización productiva.

El planteamiento de que la ineficiencia del aparato productivo radica en la insuficiente preparación de los trabajadores, en particular a nivel de técnicos medios y obreros calificados genera una serie de reformas al sistema de educación tecnológica. En paralelo al surgimiento de diversos centros de capacitación para el trabajo industrial y

---

<sup>65/</sup> Dicho Consejo es un organismo tripartito cuyo objetivo es lograr la cooperación entre escuelas e industrias a través de la elaboración conjunta de planes de estudio, facilidades para visitas y períodos de entrenamiento en empresas de alumnos del sistema de educación técnica, la utilización de la infraestructura material y de los docentes para la capacitación de personal de las empresas, adaptación de los contenidos educativos a las necesidades industriales. Gómez, Víctor. op. cit. p. 191.

<sup>66/</sup> CENAPRO, Memoria X. Un decenio en la productividad y el desarrollo 1965-1975. México. p. 8



agrícola, los Centros de Estudios Tecnológicos Industriales y Agropecuarios, los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos Agropecuarios, Forestales, de Ciencias y Tecnología del Mar, los Institutos Tecnológicos Regionales establecidos por la SEP <sup>67/</sup> entre 1960 y 1970, las grandes empresas estatales y privadas impulsaron sistemas de capacitación tendientes a la adaptación de los trabajadores a los puestos y a sentar las bases para adecuar la fuerza laboral a los cambios tecnológicos. El contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) con la Industria Eléctrica Mexicana (IEM) de 1965 definían ya las condiciones en las que se contrataría a los aprendices entre las que destacan:

- a) El aprendizaje se impartirá en cualquier nivel de escalafón y para cualquier puesto de trabajo, a condición de que este género de adiestramiento no se realice sino en el trabajo;
- b) Los puestos de aprendizaje se establecerán en proporción mínima de uno por cada 60 trabajadores y se discernirán por línea escalafonaria;
- c) El salario del aprendiz resultará del promedio entre la categoría del trabajador objeto de aprendizaje y la inmediata inferior;
- d) Tanto el aprendizaje como la capacitación se realizan sobre una programación conforme a las necesidades de la industria, y
- e) El aprendiz estará sujeto a evaluación periódica de su prove-

chamiento teórico y desempeño práctico. Los resultados permitirán que continúe o no la capacitación <sup>68/</sup>.

Estos antecedentes de las nuevas formas de llevar a cabo el aprendizaje, adiestramiento o capacitación en las grandes empresas, fueron sentando las bases para la futura modificación de la Ley Federal del Trabajo.

La creación del Servicio de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (1965), siguiendo las experiencias de otros países, pretendió apoyar a las empresas en la formación de instructores que fueran capaces de transmitir los conocimientos básicos para la operación de tareas productivas de manera sistemática; así como desarrollar y difundir técnicas y metodologías de capacitación en el trabajo.

Sin embargo, las acciones emprendidas no fueron recibidas en las empresas como se esperaba. En este contexto, el Estado se vio obligado a reconsiderar su política implícita de impulso a la formación para el trabajo y al apoyo dado a las empresas para que capacitaran en el trabajo. Las reiteradas denuncias de las organizaciones sindicales contra la figura jurídica del Contrato de Aprendizaje generó las condiciones propicias para abrogar el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, los antecedentes estaban dados en las contrataciones colectivas.

---

<sup>68/</sup> Contrato Colectivo IEM-STERM. Revista Solidaridad, órgano del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, No. 10, Mayo 1969. p. 14.

### 3.4 Vigencia del Contrato de Aprendizaje

Durante los 40 años que tuvo vigencia el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1931) hasta su derogación en 1970 en el que se reforma la LFT, el Contrato de Aprendizaje no sufre modificación alguna.

El cumplimiento de las disposiciones para la contratación de aprendices se dejó a voluntad de los particulares. Existe poca información acerca incluso de la participación de las autoridades laborales en la vigilancia del cumplimiento legal.

El Artículo 227 dispone que los aprendices de oficios calificados podrán ser examinados cada año por un jurado mixto que certificará por escrito las aptitudes del trabajador para que pueda ocuparse en la rama de su aprendizaje, de esta disposición no se encontró información relativa de dichos exámenes. Tampoco de la Inspección del Trabajo en la designación del jurado encargado de efectuar los exámenes. Para 1947 se afirmaba que ni los sindicatos ni la Secretaría del Trabajo habían puesto empeño en el cumplimiento de las disposiciones del Contrato de Aprendizaje <sup>69/</sup> y para 1949 Mario de la Cueva lo confirmaba.

Con el propósito de mostrar las apreciaciones anteriores, se realizó, como parte de la investigación del presente trabajo, la revisión de

---

<sup>69/</sup> Porras Villegas, Toribio. Algunas consideraciones acerca del Contrato de Aprendizaje. Tesis. Facultad de Derecho, UNAM. México, 1947. p. 53.

las ejecutorias de ley de la Suprema Corte de Justicia aparecidas en forma selectiva en la Revista Mexicana del Trabajo<sup>70/</sup>. Debido a la extensión del período se decidió revisar únicamente los años de 1960 a 1969. Los resultados de la revisión fueron precarios pero ilustrativos del tipo de demandas interpuestas por los aprendices ante las autoridades laborales. Las ejecutorias que aparecen publicadas son las que en el caso del contrato de referencia fueron las siguientes:

- a) Dos tesis refieren la probanza de los servicios prestados mediante una retribución (Artículo 218), el fondo de la misma es la demanda por mayor salario, cuya justificación era la celebración del Contrato de Aprendizaje.
- b) Tres hacen referencia a los requisitos que exige la celebración del contrato como son: escala y tiempo de enseñanza y aumento de la retribución por período del aprendizaje (Artículo 220).
- c) Refiere la obligación del patrón para preferir a sus aprendices en las vacantes que hubiere (Artículo 224, fracción V), dicha obligación carecía de sanción explícita por su incumplimiento.
- d) Refiere la exigencia a las autoridades para que el aprendiz en oficios calificados pueda presentar su examen de aptitud y obtener el certificado respectivo (Artículo 227).
- e) Refiere el derecho a vacaciones que tienen los trabajadores en general (Artículo 82) y que debe ser un derecho para los aprendices. No contenido en el Título III.

<sup>70/</sup> Revista Mexicana del Trabajo. STyPS. México, D.F. 1960-1969.

- f) Exige el reconocimiento de la antigüedad como trabajador de la empresa para hacer valer otros derechos. No contenido en el Título III.

El tipo de las demandas muestra los límites de la propia legislación frente a las condiciones de trabajo tres décadas después.

Si bien el Contrato de Aprendizaje podía regular las condiciones de relación maestro-aprendiz propia de los talleres artesanales y manufactureros; las relaciones sociales de producción de la gran industria requerían un marco jurídico distinto de aquellas formas de producción; que si bien en la década de los 60 coexisten, la forma de producción dominante es ya la gran industria.

El aprendizaje empírico, tradicional característico del artesanado y que parcela los conocimientos y habilidades en la manufactura pero manteniendo la observación y la experimentación como elementos clave en la adquisición del "saber" productivo, se muestra insuficiente ante las necesidades de calificación de la gran industria. El contrato de aprendizaje era por demás obsoleto pero utilizado como medio legal para justificar el pago de salarios menores a los mínimos establecidos.

Ante esta situación denunciada por las organizaciones obreras como de "vil explotación" en el año de 1969, se promovió una campaña tendiente a modificar el sentido y contenido de dicho contrato. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) denunciaba a través de su órgano informativo (CETEME): la explotación de "jóvenes en las maquiladoras de la industria electrónica y del vestido con el pretexto del aprendizaje y

donde los patrones contratan obreros por períodos de cuatro meses, exigiéndoles una producción de inmediato como cualquier trabajador capacitado, tiempo después del cual los suspenden para contratar más aprendices" 71/. La producción de las maquiladoras en el norte del país, es una producción parcelada al extremo, particularmente en la electrónica y el vestido. Cualquier tarea se puede desempeñar después de unos días de aprendizaje, la exigencia patronal de producción inmediata no se puede explicar por la necesidad de un período largo para la adquisición de conocimientos y habilidades, sino por la necesidad de aumentar los montos de producción.

El 95% de los trabajadores de las maquiladoras son mujeres jóvenes (16 a 22 años) y en su mayoría eran contratadas como aprendices, los despidos injustificados de éstas no van precedidos de indemnización alguna, a pesar que el Artículo 226 estipula el derecho a un mes y medio de indemnización por despido sin causa justificada. El interés patronal era reinstalar a las despedidas mediante otros contratos de aprendizaje 72/ o provocar la rotación interempresas de las trabajadoras.

Las condiciones de trabajo a las que fueron reducidos los aprendices en las empresas modernas tenían un amparo en el Contrato de Aprendizaje, éste era uno de los factores que hacían impostergable la modificación del Título Tercero. El sentido que había que darle era borrar la posibilidad de contratación que justificara un salario menor al mínimo,

---

71/ CETEME Organó oficial de información de la CTM. "Es vil la explotación de las jóvenes obreras". Agosto 16 de 1969.

72/ CETEME. Junio 28 de 1969.

independientemente de que fuera un trabajador inexperto.

La fracción minoritaria de Diputados que discutió la iniciativa de ley en 1931 73/, tenía mucha razón al proponer la intervención de los sindicatos en la fijación del número de aprendices y las condiciones en las que éstos participarían en la producción, particularmente aquella que proponía su admisión previa conclusión de la educación primaria. El triunfo logrado en aquella época al incorporar la indemnización por despido injustificado quedaba rebasado en la realidad, como lo muestra las denuncias en CETEME.

## CAPITULO IV

### LEGISLACION DE LA CAPACITACION EN MEXICO

Fidel: repudiamos el 1% de descuento a nuestro salario, CNTE.  
10. Mayo, 1982.

En el presente capítulo se expone el marco general en el que se desenvuelve la derogación del Contrato de Aprendizaje, particularmente la demanda de las organizaciones obreras por su desaparición, y los avances que en las negociaciones habían obtenido los sindicatos en términos de reglamentar las condiciones en las que los trabajadores se incorporaban a procesos de capacitación y actualización de conocimientos. Asimismo, se presenta la opinión de la patronal respecto a la derogación del sistema de aprendizaje y sus objeciones a una reglamentación que implicara gastos improductivos y controles excesivos por la Administración Pública Laboral. Por otra parte, se hace una referencia general a la estructura institucional existente para la realización de las acciones de capacitación previa al empleo y la que se realiza en la misma ocupación que permite observar cómo la reglamentación de la capacitación se convierte en espacio de inversión capitalista y objeto de lucro. Un punto central del capítulo es la exposición de la investigación documental que reseña las iniciativas para reformar y reglamentar la "obligación patronal de capacitar a los trabajadores", y las diversas proposiciones privadas y oficiales para efectuar dichas modificaciones que reflejan los intereses antagónicos entre el capital y el trabajo; aunque los trabajadores ejercen influencia sobre la conformación de la "legislación político-so-



cial" del estado y sobre su aplicación práctica <sup>1/</sup>, en el caso que nos ocupa, resulta que dicha influencia quedó reducida a la posibilidad de establecer en los contratos Ley y colectivos de trabajo las condiciones de la capacitación, predominando un discurso jurídico aparentemente "participativo" y flexible. También se presentan los resultados de la revisión hemerográfica y de algunas entrevistas no estructuradas realizadas a representantes sindicales y patronales respecto a la orientación de la reglamentación mencionada, así como una breve descripción de las modificaciones legales incorporadas a la LFT en 1978 y los Criterios publicados hasta la fecha que complementan el marco jurídico de la capacitación en México. Por último se expone, a juicio del autor, lo que se considera el centro de la discusión actual respecto a la reproducción técnica de la fuerza de trabajo y la necesidad de impulsar y aprovechar los espacios político-legales para reorientar el sentido tanto de la legislación general como de los términos en los que se deberán establecer las negociaciones laborales dentro de un programa de control obrero del proceso de trabajo y de la capacitación. De esta forma, la capacitación adquiere desde hoy una significación particular cuya base de operación parte de los mismos centros de trabajo en la previsión, programación y dirección de la formación técnica de la clase trabajadora.

---

<sup>1/</sup> Korsh, Karl. Lucha de clases y derecho del Trabajo (1922). Editorial ARIEL. España, 1980. p. 30.

1. La capacitación y el adiestramiento en la Nueva Ley Federal del Trabajo

La presión sindical por la supresión del Contrato de Aprendizaje es retomada en 1967 cuando el Presidente Díaz Ordaz crea una Comisión Redacta tora de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, la iniciativa va precedi da de una invitación a las Cámaras, los Sindicatos y las Universidade s para que opinaran sobre las modificaciones a la Ley. De ello res ultó un anteproyecto de Ley con 897 artículos.

Dicho anteproyecto se somete a consideración de los sectores involucrado s y es discutido en 1968 por los abogados patronales y en el seno del Congreso del Trabajo. Para 1969 el proyecto de Ley es discutido en la Cámara de Diputados, reformado y promulgado. La entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo se aplaza hasta el inicio del nuevo régime n de Gobierno, 1970 2/.

La invitación del Presidente a los sectores interesados y al pueblo de México a discutir su iniciativa aparecía en esos momentos como una inici ativa sin precedente, las expectativas en los círculos oficiales de abogados mostraban buenos augurios al método: "las leyes serán conocida s anticipadamente por el pueblo y contendrán la opinión de los intere sados que queden sujetos a sus disposiciones" 3/.

---

2/ Jurídica. Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. T.I, No. 1, Julio 1969. México. p. 168.

3/ Polémica. Revista Teórica y doctrinaria del Partido Revolucionario Institucional No. 2, mayo-junio 1969. México. p. 18.

El discurso oficial tenía que ser reforzado, el "desarrollo con justicia social" se convertía en doctrina del Estado en un período de reflujó del movimiento popular y de crisis interna del propio aparato de gobierno.

En la Exposición de Motivos del proyecto de Ley se muestran las razones por las cuales se suprime el Contrato de Aprendizaje: se consideró que tal como estaba reglamentado era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones, se convirtió en instrumento que permitía, a pretexto de la enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagar salarios reducidos <sup>4/</sup>, ésta era la explicación oficial de la derogación del contrato, a cambio del cual el Estado pretende obligar a las empresas a ofrecer servicios de capacitación a sus trabajadores.

En el Diario de Debates de las sesiones del Congreso de la Unión no existe referencia alguna a la aceptación o rechazo de la supresión del Contrato de Aprendizaje, más bien parece que se dio como una medida positiva, recogiendo la necesidad de promover la capacitación de los trabajadores.

El Artículo 132 de la Nueva Ley señala, como obligación de los patrones, en su Fracción XV "organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o los trabajadores, informando de ellos

---

<sup>4/</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. México, 1977. p. 427.

a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas" 5/.

Sin embargo, dicha obligación quedaba vaga y más bien aparecía como una sugerencia donde se daba la posibilidad de dar cursos periódicos o permanentes, dar capacitación o adiestramiento. Además, la aplicación de la disposición enfrentaba serias dificultades como la de no establecer explícitamente un derecho de los trabajadores que les permitiera exigir y obligar a su patrón para que la aplicara; la vigilancia que ejercería la autoridad laboral no quedaba precisa en sus condiciones y procedimientos; esto permitía al empresario ignorar su obligación y el privilegio de promover y orientar la capacitación de sus propios trabajadores a su libre criterio.

A pesar de la desaparición por decreto, de los aprendices, la realidad mostraba que se continuaba contratando aprendices con las mismas prácticas que antes 6/.

---

5/ Ley Federal del Trabajo de 1970.

6/ En 1977 se fueron a la huelga 14 mujeres de una fábrica de ropa por continuar percibiendo desde hace 20 años salarios de aprendices. EL DIA, 21 de septiembre de 1977. Y en el Aviso Oportuno continuaban apareciendo ofertas de trabajo para aprendices en la industria textil de fibras sintéticas en tareas de estampado, teñido y decolorado de telas. El Universal, 21 de noviembre de 1977.

1.1 La opinión obrera y patronal acerca del aprendizaje y la capacitación

Se consideró relevante destacar las opiniones de los sectores involucrados en la supresión del Contrato de Aprendizaje y las nuevas disposiciones sobre capacitación que fueron incorporadas en la LFT de 1970. Las opiniones fueron rescatadas de los órganos de información y propaganda de un sindicato y de la representación patronal del Distrito Federal, durante 1969 y 1970.

Según las organizaciones sindicales la iniciativa de ley recoge las experiencias acumuladas en la Jurisdicción de los Tribunales Laborales y la Suprema Corte de Justicia durante el período 1931-1969, es decir, los aspectos presentados en la realidad que fueron resueltos bajo criterio jurídico sentando así las bases de la jurisprudencia en las relaciones de producción.

El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) expuso su posición acerca de la legislación señalando que la actualización de la Ley Federal del Trabajo (LFT) debería basarse no sólo en las experiencias registradas durante sus cuatro décadas de vigencia, sino también en una política laboral que conjugue el progreso nacional con el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera<sup>7/</sup>. Una de las tareas que debería desenvolver el movimiento obrero era la de asegurarse que la nueva ley no resultase "pura teoría, ni enredosos procedimientos legales en cuyos vericuetos se

---

<sup>7/</sup> Se revisó la Revista Solidaridad del STERM en su tercera época de mayo de 1969 a mayo de 1970. Se citan los números de aquella, op. cit. No. 4. p. 16.

pierden los derechos de los trabajadores" 8/, así como reforzar su participación en el desarrollo nacional: depurando procedimientos legales, democratizando las organizaciones sindicales, elevando la conciencia obrera sobre su tarea histórica. En un país de economía mixta, las industrias nacionalizadas deberán trabajar con eficiencia y ser ejemplo de nuevas relaciones sociales de producción 9/, es una de las demandas enarboladas durante años como parte de un programa de reorientación de las empresas nacionalizadas junto con la participación obrera en la gestión industrial.

El reconocimiento que las modificaciones legales introducían ciertas mejoras en las prestaciones sociales y económicas de los trabajadores, no invalidaba la necesidad de pugnar por elevar las condiciones de trabajo en las revisiones de los contratos colectivos.

Respecto a la supresión del Contrato de Aprendizaje el STERM señalaba que independientemente de que el sindicato lo haya reglamentado en sus propios contratos colectivos, se ha pugnado por su desaparición. Durante años propició la explotación de trabajadores que se incorporaban al servicio en calidad de aprendices sin que como contrapartida hubieran recibido más enseñanza que la elemental, resultante del simple contacto con otros trabajadores 10/.

Además, consideran que las necesidades nacionales reclaman una acción

---

8/ Ibid. p. 17.

9/ Solidaridad. op. cit. No. 5. Suplemento.

10/ Solidaridad. op. cit. No. 10. p. 13.

legal más decidida que la simple supresión del aprendizaje, como institución anacrónica, y la tibia recomendación de promover programas de capacitación. El STERM propone que la fábrica se convierta en escuela de capacitación y que la educación para el trabajo (sistema educativo) se generalice en un proyecto que conjugue el interés patronal y obrero para impulsar el desarrollo nacional 11/. El nacionalismo revolucionario del STERM dejaba abierta la posibilidad de la conjugación de intereses antagónicos en aras de la colectividad mexicana; pero como "estación de tránsito hacia el socialismo" que en México tiene la ventaja de estar protegida y prevista en las leyes fundamentales 12/; con aquella concepción de la dirección del STERM, a principios de los 70, la "insurgencia obrera" como movimiento que elevó la bandera de lucha de la democracia sindical, mantuvo durante los primeros años de la década las demandas de mayor movilización obrera bajo la dirección de los trabajadores electricistas del STERM.

Para el STERM la Nueva Ley Federal del Trabajo, pese a no ser el resultado de la acción directa de la clase obrera, era un mejor instrumento

---

11/ Solidaridad. op. cit. No. 5. Suplemento.

12/ Los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917 sintetizan "las aspiraciones de los revolucionarios alzados en 1910 y prefiguran un orden democrático en que el Estado velaría por la independencia económica y política respecto del imperialismo y de toda clase de bloques militares; que garantizaría al pueblo sus derechos y libertades democráticas y aun su participación activa en la política; que pondría en marcha programas racionales de desarrollo económico que terminarían con los privilegios, la sobreexplotación del trabajo y toda forma de discriminación social. Dichos artículos de la Constitución prefiguran un Estado de democracia nacional revolucionaria". Reanudación de la Lucha. En Insurgencia obrera y nacionalismo revolucionario. Selección de editoriales y artículos de la Revista Solidaridad del STERM. Ediciones El Caballito. México, 1973. pp. 52-54.

de lucha, la anterior legislación recogía derechos obreros que no fueron ejercidos, y reivindicaciones económicas y sociales no alcanzadas. La Nueva Ley debería ser sometida al indispensable proceso de reformas para que sirviera realmente a los fines del nuevo sindicalismo revolucionario <sup>13/</sup>. Meses después, la aplicación de los principios establecidos en la Constitución y en la propia Ley eran violados sistemáticamente por los patrones y las autoridades del Trabajo y defendidos por los trabajadores con el recurso de la huelga.

Por su parte, la representación patronal expresaba que la elevación del nivel de vida de los habitantes de México sólo sería posible con un esfuerzo de industrialización. La legislación laboral es en ese sentido factor que influye en el desarrollo económico, por lo cual las modificaciones legales y la práctica consecuente de su aplicación debía fundarse en el respeto del más importante de los intereses: el del pueblo mexicano <sup>14/</sup>, de esta sutil manera, señalaban que los intereses de los trabajadores no deberían predominar sobre los intereses empresariales.

Como reiteradamente lo han hecho a lo largo de la historia, los empresarios se quejan de todo lo que sea factor de variación. En el caso de la LFT se opusieron al contenido de las prestaciones sociales mínimas, por no corresponder a la realidad económica ni a las técnicas modernas en demografía, administración y mercadotecnia <sup>15/</sup>, criticando,

---

<sup>13/</sup> El resurgimiento del Sindicalismo Revolucionario. Ibid. pp. 198-204.

<sup>14/</sup> Organo Informativo del Centro Patronal del D.F. México, 1969. p. 10. Para captar la opinión de los patrones se revisaron diversos números de esta publicación de los años 1969-1970.

<sup>15/</sup> Ibid. No. 313. p. 5.



a su vez, al Gobierno por no haber considerado sus puntos de vista. Las previsiones del discurso empresarial eran de suponerse: la legislación se inclinará a favor de los trabajadores. Sin embargo, reconocen que mientras la lucha de clases no sea atizada por los dirigentes sindicales y mientras sigan vigentes las leyes será posible lograr la justicia social, era evidente que su temor no se fundaba en el carácter de las mismas leyes.

Respecto al Contrato de Aprendizaje resentían su desaparición dado que era a través de aquél que se contaba con una fuente productiva de mano de obra especializada, pero más que eso, con el aprendizaje, "los trabajadores mexicanos han llegado al dominio de toda clase de oficios, no sólo sin tener que pagar el costo de su enseñanza, sino percibiendo durante ella una retribución suficiente para subsistir"<sup>16/</sup>. La supresión del "amparo" patronal en contra de la infracción por pagos menores al salario mínimo se convertía en motivo de crítica que aunque resignada por la impotencia de modificar el decreto se consolaba con la posibilidad de rebasar los límites impuestos, en el campo de los hechos.

La propuesta del Artículo 132 Fracción XV de la LFT implicaba un gasto en la formación de los trabajadores que no todas las empresas podrían costear a riesgo de quebrar. El 80% de las empresas por su dimensión pequeña y mediana se verían imposibilitadas para invertir en capacitación. Por ello el Contrato de Aprendizaje en México no sólo era útil, sino necesario: "el trabajador aprende y al mismo tiempo gana en una empresa que invierte con la esperanza de lograr un perso

---

<sup>16/</sup> Ibid. No. 305. p. 18.

nal calificado 17/, se encontraba implícita la aceptación que la inversión en la formación de los trabajadores es rentable, para ello no conducía a que la patronal asumiera tal inversión si la estaban costeando los trabajadores.

Por su parte, los industriales del calzado señalaban que era "un hecho comprobado en la realidad que el trabajador que desee pertenecer al ramo tiene que pasar por el aprendizaje y no por tradición, sino por absoluta necesidad" 18/, el concepto de ramo equivale a estas declaraciones al gremio de corte artesanal, aunque cabe reconocer que exceptuando algunas grandes empresas con tecnología moderna, la industria del calzado es de corte manufacturero que requiere grandes contingentes de trabajadores con cierto grado de calificación.

La llamada inversión en la formación de los trabajadores que había sido costeadada por el mismo aprendiz, ahora se pretendía convertir en un costo imputado a la empresa, cuando la miseria de la industria del calzado se explicaba por la deficiente educación de sus obreros. Incluso se han desarrollado explicaciones sociológicas acerca del valor económico de la educación 19/ que caen como anillo al dedo a las apreciaciones de los industriales del calzado. Entre aquéllas se encuentra la correlación que hace la sociología burguesa entre extracción social y grado de instrucción: en esta explicación los que estudian más, los

---

17/ Ibid. No. 305. p. 18

18/ Ibid. No. 311 p. 4.

19/ Blaug, Mark. La educación y el problema del empleo, en los países en desarrollo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1973. p. 38.

que tienen posibilidad económica de hacerlo, ganarán más. El costo de la educación está a cargo del Estado o de la familia, jamás de quien consumirá productivamente el valor de la formación.

Las contradicciones de los planteamientos empresariales llegaban a ser insostenibles dado que reconocían que los trabajadores profesionales que ocupaban, en particular cosedores y cortadores, habían sido formados gracias al aprendizaje <sup>20/</sup>. Lo que sí parece evidente es la renuencia de los empresarios a costear parte de la reproducción técnica de la fuerza laboral, específicamente la parte inmediata: la del puesto de trabajo. Y esta renuencia se explica no por el costo del período de aprendizaje, sino más bien por las pérdidas que implicaba cubrir salarios completos de los trabajadores durante ese período. La posibilidad de dejar de contratar mano de obra no calificada pero barata, parecía ser lo que más resentían los industriales del calzado. La competitividad en base al trabajo barato les reducía la probabilidad de mantenerse en el mercado. De algún modo comprendían que la tendencia de la concentración y centralización del capital arrasa a los que no alcanzan la ganancia media. La supresión del Contrato de Aprendizaje ampliaba la posibilidad de quedarse en el camino de la media ganancia.

Las acciones de capacitación las han venido realizando, con anterioridad a la obligatoriedad patronal, las empresas con alta composición de capital, dado que requieren de personal calificado en todos los niveles ocupacionales: directivos, administrativos, profesionistas, técnicos, supervisores, operarios calificados.

---

<sup>20/</sup> El Calzado en México. Revista mensual del fabricante al detallista. México, 1969. No. 5, Año XI, p. 125.

La demanda por calificación ha sido satisfecha por el propio sistema educativo, lo que no implica que la adecuación in situ del personal tenga que realizarse en la empresa. Esta calificación ha requerido de procesos sistematizados para la capacitación, entrenamiento o adiestramiento de los trabajadores que no podía ser cubierta a través del aprendizaje empírico. El desarrollo de las fuerzas productivas rebasaba en buena medida lo previsto en la legislación. A pesar que la inversión en capacitación era rentable en las grandes empresas, las representaciones patronales se opusieron a la medida legal que si bien obligaba no decía cómo aplicarla.

Por su parte, la CONCAMIN, sin muchas explicaciones, afirmaba que la supresión de los aprendices en la industria era una medida contraproducente debido a que se eliminaba la oportunidad para que los jóvenes pudieran adiestrarse <sup>21/</sup>, posición que reclamaba por el costo social del fracaso (frustración) de los trabajadores que se iniciaban en una ocupación.

Se observaba que la nueva disposición afectaba a quienes se habían socorrido del aprendizaje para contar con la mano de obra calificada: la pequeña y mediana empresas; pero era evidente que la derogación del Contrato de Aprendizaje y la nueva obligación patronal de capacitar a los trabajadores no implicó la prohibición del primero ni el cumplimiento de la segunda.

---

<sup>21/</sup> Organo informativo del Centro Patronal del D.F. op. cit. No. 311, p. 4.

## 1.2 La capacitación para y en el trabajo

El surgimiento de instituciones privadas de capacitación a partir de 1970 destinadas a prestar servicios de capacitación en el sector industrial y de servicios, daba índices de la importancia creciente que tenía la demanda por capacitación. Por su parte, el sistema educativo respondía cada vez de manera menos espontánea a las necesidades de persona educado tanto en términos de la llamada demanda social como de la demanda de la propia estructura productiva.

La aparición de asociaciones y organización de congresos sobre la capacitación empezó a ser abordada desde diversos puntos de vista: los administradores, los psicólogos, los empresarios, los sindicatos y el propio Estado, a través de las diversas entidades e instituciones, realizaron actividades tendientes a delimitar los marcos técnicos y jurídicos de la capacitación.

Esta discusión acerca de la importancia que abría la capacitación para el "desarrollo nacional" se vinculaba con la necesidad de resolver el problema del desempleo y el subempleo, la de aprovechar las riquezas naturales y la de elevar la producción.

Sin embargo, la discusión de la formación profesional mostraba el conflicto de intereses entre el proyecto del Gobierno por difundir y generalizar la capacitación de los trabajadores y elevar así el desarrollo general del país; la posición de los empresarios ante los costos que le implicarían la inversión en capacitación <sup>22/</sup> y la posición sin

---

<sup>22/</sup> Hernández Pulido, J.R. Relaciones industriales y formación profesional. Cuadernos INET No. 3, México, 1978. p. 10.

dical donde las empresas, particularmente las nacionalizadas, estatales y paraestatales, deberían ser centros de enseñanza técnica para los obreros, la proposición de crear por parte del Estado, empresas productivas cuyas utilidades se destinaran íntegramente a la enseñanza obrera y popular, operando a su vez como escuelas <sup>23/</sup>, formaba parte de un programa de organización superior de la sociedad.

El fondo pues de la discusión era el financiamiento de la capacitación, que si bien en la legislación laboral de 1970 se explicitaba como obligación patronal dejaba abierta la posibilidad de no cumplir con dicha obligación máxime que se encontraba definida en una legislación secundaria dentro de la jerarquía jurídica: la LFT.

Las experiencias en diversos países de América Latina como la de un sistema público de formación financiado por el gobierno, por los empresarios o por un impuesto especial no hacían deseable su reproducción en México. Aquí, dichas acciones las venían realizando empresas como la NESTLE, VOLKSWAGEN, FORD, las instituciones de seguros y la Banca; además que el impuesto a la educación era ya un antecedente que no se repetiría sin riesgos de levantar una fuerte reacción.

El replanteamiento del modelo de desarrollo a partir de la década de los '70 implicaba la previsión no sólo de los montos del producto nacio

---

<sup>23/</sup> La proposición sindical expuesta en una declaración "Porque luchamos", como puntos programáticos aparecidos en la Revista Solidaridad (1972) dirigidos a la clase obrera y al pueblo de México, iba más allá al sintetizar la función del sistema educativo en un proyecto nacionalista: los programas educativos deben ajustarse a las necesidades de un desarrollo económicos, independiente y revolucionario! Ver Insurgencia Obrera. op. cit. p. 302-303.

nal, la infraestructura necesaria, la priorización de las actividades económicas sino también la "producción" del recurso humano en calidad y cantidad suficiente. Esta previsión indicaba la necesidad de técnicos medios y obreros calificados para las actividades agrícolas, silvícolas, manufactureras y extractivas principalmente. El sistema educativo inició las reformas más convenientes para responder a la demanda por educación técnica creando los Colegios de Ciencias y Humanidades, el de Bachilleres y el Nacional de Educación Profesional. Con estas nuevas instituciones y las de nivel medio básico de carácter terminal y las de nivel medio superior también terminales, se pretendía lograr una mayor vinculación entre el sistema de formación técnica y el aparato productivo.

Pero la formación técnica de carácter práctico debería estar complementada con una de carácter cultural y humanista comprendiendo los principales elementos de las ciencias sociales.

Una característica de estas nuevas instituciones cuyo antecedente fue dado por el Consejo Nacional de Recursos Humanos, es la intervención de las empresas tanto en la definición de los perfiles educativos, del alcance de la instrucción de los centros, como en la selección de la oferta calificada. Este apoyo estatal en la creación de una oferta de trabajadores capacitados debería tener como resultado una estabilización del mercado de trabajo: en los conocimientos y habilidades demandadas por las empresas y, lo más importante, en los salarios que podrán determinarse por grupo ocupacional y puesto de trabajo incluso. Generar este efecto en el mercado de trabajo permite una racionalización de la misma producción, independientemente que eleve la producti

vidad y la calidad del producto. Un efecto colateral del fomento de las carreras técnicas de carácter terminal es el desviar el flujo estudiantil de las expectativas de la educación superior, hacia el propio mercado de trabajo; disminuyendo así, la presión y demanda por educación superior.

En la esfera de la capacitación extraescolar, la que no depende del sector educativo, se realizaron actividades tanto en instituciones privadas como públicas, entre las que fueron inventariadas en 1977 <sup>24/</sup> están 253 instituciones privadas y 48 públicas que prestaban servicios de capacitación en las especialidades de técnicos, desarrollo administrativo, de personal, profesional, secretarial, ventas y formación de instructores. Los niveles ocupacionales atendidos por las instituciones se encuentran: profesionistas independientes, ejecutivos y directivos, mandos intermedios, técnicos, docentes, vendedores, instructores, empleados, personal secretarial, obreros, campesinos, investigadores y artesanos.

De las instituciones públicas que realizaron actividades de capacitación destaca el CENAPRO que en el período 1970-78 realizó 5,355 cursos destinados a 116,984 personas y ARMO que en el mismo período realizó 12,215 cursos para 134,471 personas <sup>25/</sup>.

Otra de las instituciones que incluso se ha considerado como modelo

---

<sup>24/</sup> Directorio de Instituciones de Capacitación Externa. STyPS. (UCECA-INET). México, 1978.

<sup>25/</sup> CENAPRO-ARMO. Memoria X. op. cit. Síntesis de resultados.



para la investigación, planeación, programación, ejecución y evaluación de la capacitación en una rama industrial y con el apoyo financiero del Estado, los patrones y los trabajadores, es el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera (ICIA), que en el período 1975-1978 capacitó a 25,050 trabajadores en los niveles de operarios calificados y no calificados, técnicos y supervisores 26/.

El IMSS a partir de 1977 desarrolla cursos para la formación de recursos humanos en la industria hotelera.

En la industria del transporte el Centro de Adiestramiento de Operadores (CAO) capacitó desde 1955 hasta 1978 a 6,315 técnicos, mecánicos, operadores, sobreestantes de maquinaria e instructores 27/.

Entre las empresas, de las que se tiene información, que realizaron acciones de capacitación a partir de 1970 están: Estufas y Refrigeradores Nacionales, S.A. (ERNA), 1972, destinada a formar trabajadores de origen campesino que se incorporaban a la actividad industrial, realiza cursos en seguridad industrial y troquelado; Industrial Minera de México, 1977, destinada a recalificar a los trabajadores en planta debido a cambios en la tecnología, realiza cursos en manejo de maquinaria pesada y altamente especializada, geología, exploración, plantas de beneficio, fundición y refinería; Vidrio Plano de México (VIPLAMEX), asesorada por técnicos ingleses y por ARMO ha desarrollado cursos destinados a la seguridad in-

---

26/ Fuente de información: ICIA, 1982.

27/ CAO Memoria y Proyecto. J. Luis Sánchez Pineda. Revista Mexicana de la Construcción. Organó oficial de la Cámara de la Industria de la Construcción. No. 327, Enero, 1982. pp. 60-61.

dustrial y a la recepción de tecnología de cristal flotado <sup>28/</sup>.

## 2. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación

Dentro de la búsqueda de consenso para modificar, complementar la LFT y elevar a rango constitucional el derecho que tienen los trabajadores a recibir de los empresarios capacitación o adiestramiento, se realizaron actividades dentro del Estado destinados a determinar y hasta cierto punto justificar la necesidad de la capacitación, particularmente en la industria.

Dentro de esas actividades se realizaron diversas investigaciones, una de éstas en la industria de transformación en la que se reflejaron en buena medida las condiciones de la industria nacional: una diversidad tecnológica entre empresas, la concentración material y geográfica en pocos establecimientos de la mayoría de la fuerza laboral y la participación reducida de los múltiples y dispersos establecimientos pequeños y medianos. Los recursos para capacitación también se observaban polarizados: las empresas grandes invertían en capacitación presupuesto 600% mayor en promedio que el resto de las empresas. El nivel de escolaridad de la fuerza laboral no rebasaba el 40. grado con un promedio de edad de 24 años, pertenecientes al sexo masculino. Un reducido porcentaje (12%) de trabajadores había participado en cursos de capacitación, a ese ritmo se tomaría 19 años hacer participar en alguna actividad de capacitación al personal actual, sin considerar el creci-

---

<sup>28/</sup> Adiestramiento, Revista de ARMO, Nos. 3, 12, 55, 57 y 58. 1972-77.

miento de la población ocupada 29/.

Un dato relevante en la industria del calzado en relación al total de participantes en cursos de capacitación indica que para los tres niveles de ocupación, se tardaría 30 años en capacitar su dotación actual de personal ocupado. A diferencia de la industria química, que se haría en seis años. Estas diferencias están dadas no sólo por el monto de trabajadores ocupados sino también por las propias características de las ramas económicas 30/ aunado a las diferencias de escolaridad de la población ocupada.

El monto de presupuesto destinado a capacitación en la industria de transformación ascendía para 1977 a 212 pesos per cápita anual 31/, cifra baja en relación al costo que implicaría una capacitación sistematizada que abarcará al conjunto de la población ocupada.

Respecto a la participación de los trabajadores directos, el 24% de las acciones de capacitación se destinan a los obreros, a pesar que representan en la industria de transformación el 70% del personal ocupado 32/ que muestra con claridad que en la empresa se realiza capacitación, pero ésta atiende a los mandos intermedios y a los directivos.

---

29/ Cuadernos INET No. 5. Necesidades de capacitación en la industria de transformación. INET-UCECA, STyPS. México, 1978. pp. 77-85.

30/ Ibid. pp. 77-85.

31/ Ibid. p. 81.

32/ Ibid. p. 82.

Los estudios e investigaciones realizadas fueron conformando una visión aproximada de las perspectivas de la capacitación y de la orientación que habría que darle a un programa de promoción y estímulo a dicha tarea. Se aceptaba la necesidad de iniciar una coordinación de las actividades públicas y privadas a través de lo que en ese tiempo se llamó Sistema de Formación Profesional, destinado a detectar, coordinar y promover las acciones necesarias para acelerar el proceso de la capacitación de los recursos humanos del país.

En este sistema se ponía de manifiesto contar con metodologías que permitieran detectar a nivel empresa, incluso rama, las necesidades de capacitación; en esta tarea las instituciones públicas de investigación apoyaron en la elaboración de dichas metodologías, que sentarían las bases para la planeación de la formación de los recursos humanos.

Estas acciones realizadas por el Estado para impulsar una política de capacitación a nivel nacional, estaban precedidas por las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el sentido de impulsar la "formación sistemática de los trabajadores con objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras se está al servicio de un artesano" <sup>33/</sup>; las experiencias de los Sistemas Nacionales de Aprendizaje en América Latina (Brasil, Colombia, Perú, Argentina); las orientaciones de algunos estudiosos que proponían la formación de una Comisión Nacional de Formación Profesional constituida con aportaciones de empresarios y

---

33/ OIT. Recomendación 117 sobre Formación Profesional. Ginebra, 1962. p. 12.

sindicatos para la creación de centros de capacitación obrera <sup>34/</sup>; pero el antecedente más inmediato a la constitución de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en México se encuentra en el Congreso Nacional de Industriales del Calzado realizado el año de 1976, en el cual se revisó el carácter de la obligación de los patrones a impartir capacitación o adiestramiento a sus trabajadores: Las conclusiones del Congreso fueron sintetizadas por la Cámara Nacional de la Industria del Calzado y enviadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a manera de sugerencia para reglamentar el Artículo 132 Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo <sup>35/</sup>.

## 2.1 Antecedentes

En la propuesta de los industriales del Calzado se presenta un diagnóstico sobre la precariedad de las acciones en materia de capacitación realizadas en la industria. En dicho análisis reconocen que el Contrato de Aprendizaje, derogado hacia unos seis años casualmente, haría más flexible la capacitación de jóvenes mayores de 16 años, quienes tendrían acceso a enseñanzas técnicas posteriores, ya que afirman que la capacitación debe ser continua después de un período de aprendizaje.

Respecto a la educación formal señalan que "la escuela no proporciona

---

<sup>34/</sup> Arellano García, Carlos. Hacia la creación de una Comisión Nacional de Orientación y Formación Profesionales. En Revista Mexicana del Trabajo No. 2, T. XIII. México, 1966. p. 20.

<sup>35/</sup> Documento dirigido al C. Lic. Pedro Ojeda Paullada. Secretario del Trabajo y Previsión Social, de la Cámara de la Industria del Calzado de Jalisco. Guadalajara, Jal. Mayo, 1977. Mimeo. 10 pp.

los conocimientos prácticos que brinda la experiencia en el trabajo; por lo que concluyen, en la verdadera necesidad de volver a incluir en la LFT el Contrato de Aprendizaje debidamente estudiado y analizado para proteger fundamentalmente a los jóvenes aprendices" <sup>36/</sup>.

La sugerencia de la Cámara del Calzado de Jalisco iba en el sentido de incluir, en la sesión ordinaria del Poder Legislativo (1977), la posibilidad de reglamentar en la Ley Federal del Trabajo la ocupación, por medio de un contrato de aprendizaje, de cientos de miles de jóvenes entre los 16 y 22 años; ocupación por períodos de 6 meses a un año y con el límite de contratación de un máximo de aprendices que no debería exceder del 5% del total de los trabajadores ocupados en la empresa <sup>37/</sup>. Esta sugerencia no era más que un retroceso en la legislación y, a decir de las Centrales Sindicales, un paso atrás en las conquistas obreras.

Recuperando el programa político-económico de la administración de López Portillo: Alianza para la producción, la Cámara del Calzado de Jalisco sintetiza las necesidades de los industriales en términos de incrementar la productividad mediante una más efectiva capacitación y a través de un aumento sustancial del número de empleos. Esta recuperación, por parte de los empresarios, del programa de gobierno hacía caer en los trabajadores la responsabilidad de ser inempleables y la función de la capacitación radicaría precisamente en hacer empleable a la fuerza laboral que lo deseara. El programa incluye: abrir plazas de trabajo, aumentar la productividad, abatir costos y competir

---

<sup>36/</sup> Ibid. p. 2.

<sup>37/</sup> Ibid. p. 3.

en el mercado internacional. La lógica de razonamiento de los industriales se insertaba de algún modo en la lógica del programa laboral del Estado: capacitación, empleo y productividad.

La argumentación de la sugerencia de los empresarios de Jalisco giraba en torno al costo de la capacitación para trabajadores de nuevo ingreso que en las industrias del calzado, textil, del vestido, joyería y otras más, resulta compleja y onerosa ; esta situación de la costeabilidad para contar con mano de obra calificada hace prácticamente imposible abrir nuevas fuentes de empleo. Capacitar en los términos establecidos en la LFT de 1970 resulta antieconómico para la empresa, no sólo por el período de formación (6 a 12 meses) y por el desperdicio de materias primas que requiere el adiestramiento, sino por el pago de salario mínimo, el otorgamiento de las prestaciones sociales mínimas generales, así como el pago de diversos impuestos.<sup>38/</sup> Este era pues el centro de la preocupación empresarial.

Para equilibrar su proposición exponen que es preferible que los trabajadores tuvieran la posibilidad de adiestrarse en un trabajo estable y remunerado mínimamente, que mantenerse en el subempleo o desempleo abierto que por demás genera violencia e inquietud social <sup>39/</sup>.

Reconocen que el antiguo Contrato de Aprendizaje había sido distorsionado en su esencia y propició la explotación, pero ello obedeció a la

---

<sup>38/</sup> Ibid. p. 4.

<sup>39/</sup> La CONCAMIN planteaba paralelamente que la percepción de un salario inferior era preferible a cambio de una mayor capacidad de empleo. Memoria del VII Congreso Nacional de Industriales. Confederación Nacional de Cámaras Industriales. México, 1976. T. III.

forma deficiente e inoperante en que se había legislado. En este sentido, la solución más equitativa era un nuevo y reglamentado contrato de aprendizaje, aunque era cuestionable el retorno a dicho contrato se planteaba que "sería indispensable que el adiestramiento se llevara a la práctica mediante un sistema jurídico perfectamente estructurado y efectivo, mediante los controles y la vigilancia adecuados de parte de las autoridades y sindicatos" <sup>40/</sup>. Criticaban las declaraciones del movimiento obrero organizado en el sentido de preferir sacrificar la productividad nacional y el acceso al trabajo de grandes contingentes de desempleados, antes que permitir la aceptación de salarios por debajo del mínimo establecido, señalando la necesidad de hacer a un lado la demagogia y encontrar soluciones prácticas y realistas.

La propuesta de la Cámara Nacional de la Industria del Calzado se puede resumir en los siguientes puntos:

- a) Las autoridades educativas federales y estatales ampliarían sus actividades al enviar a los estudiantes y egresados a las empresas de manera directa, para que cumplieren con los requerimientos que se establecieren en la Ley;
- b) Los sindicatos vigilarían y registrarían a los trabajadores que ingresarían en las industrias en calidad de capacitandos, facilitando a las autoridades su labor de vigilancia;
- c) Los trabajadores en proceso de capacitación podrían dedicarse

---

40/ Ibid. pp. 5 y 6.



al trabajo de tiempo completo o medio tiempo si paralelamente estudiasen;

- d) En el caso de que se tratara de desempleados, es decir, ni estudiantes ni egresados, podrían inscribirse para su capacitación en la industria a fin de lograr en el futuro un puesto de trabajo en las empresas que lo solicitasen;
- e) El período de capacitación estaría determinado según la rama industrial;
- f) El Contrato de Capacitación sólo podría rescindirse por causa justificada, no quedando responsabilidad alguna de las partes al concluir el mismo, aunque en la práctica quedaba la posibilidad de ser contratados al término del período de adiestramiento;
- g) Se establecería el porcentaje máximo de trabajadores que cada empresa podría contratar para la capacitación en relación al número total de obreros;
- h) Al término del período de capacitación se otorgaría un certificado, diploma o constancia relativa a la especialización adquirida, dicho certificado se expediría en forma conjunta con las autoridades educativas, la empresa y el sindicato respectivo;
- i) El período de aprendizaje podría dividirse, si se considerase pertinente, en etapas con el propósito de que en cada una de esas etapas se asignara un porcentaje del salario mínimo; y

- j) Las autoridades educativas podrían ser auxiliadas por las autoridades del trabajo en materia de inspección, control y vigilancia <sup>41/</sup>.

Es sorprendente observar en la propuesta anterior algunos elementos establecidos en el Código Civil y obviamente en la legislación laboral de 1931. El retorno a un contrato similar, pero con el título de Contrato de Capacitación estaba dirigido a las autoridades laborales y paradójicamente se otorgaban las mayores atribuciones a las autoridades educativas; en cierto modo los empresarios reconocían que la iniciativa de modificación a la LFT debería salir de la esfera laboral pero su proposición aspiraba a desviar por un lado el cumplimiento de la obligación de la patronal y, por otro, centrar las acciones en la infraestructura del sistema educativo, y a cargo de los propios trabajadores.

Para mostrar el procedimiento que debía seguir la sugerencia y materializarse en la legislación, la Cámara del Calzado de Jalisco proponía que el Congreso de la Unión en uso de sus facultades, adicionase a la LFT el Contrato de Capacitación bajo el título de Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo II: "Duración de las relaciones de trabajo", en el cual se determinarían las características, limitaciones, alcances, reglamentación y requisitos de dicho contrato, así como las atribuciones e intervención de las autoridades educativas. Por otra parte, la vigilancia y control la realizarían los inspectores del

---

<sup>41/</sup> Ibid. pp. 7, 8 y 9.

trabajo sin necesidad de reforma o adición alguna a la LFT, ya que es suficientemente explícita <sup>42/</sup>.

Las intenciones de los empresarios del calzado de Jalisco, y detrás de éstos de la clase empresarial, era pues evitar una reglamentación del Artículo 132 "Obligaciones de los patronos" de la LFT.

En ese mismo año (1977) el Presidente de la CONCAMIN expresaba que existían dificultades para normar el criterio sobre capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana industrias. En la LFT, Artículo 132, Fracción XV, "se dispone el establecimiento de coordinaciones imposibles de lograr, no solamente para las pequeñas empresas, debido a que no puntualiza la forma de crearlas y el funcionamiento que deben tener" <sup>43/</sup>. En este contexto era impostergable reformar la LFT pero "sin adoptar medidas impositivas que obliguen al sector privado, sino creando conciencia de los beneficios inherentes a la instrucción" <sup>44/</sup>, la posición empresarial coincidía con el interés del Estado y de los sindicatos sólo en la necesidad de reglamentar la legislación, pero no en la forma de llevarlo a cabo para lo cual, por medio de la Cámara Nacional de la Industria del Calzado, propuso las modificaciones reseñadas anteriormente.

---

<sup>42/</sup> Ibid. p. 10.

<sup>43/</sup> Declaraciones de Luis Guzmán de Alba, Presidente de CONCAMIN ante el IX Seminario Laboral sobre Seguridad Industrial y Productividad. Capacitación permanente a todos los niveles. En Adiestramiento No. 60. México, 1977. p. 1.

<sup>44/</sup> De la Sierra Cuspineira. Ibid. p. 2.

Dicha propuesta fue estudiada por una Comisión especial de la STyPS, cuyas consideraciones y proposiciones al respecto fueron las siguientes:

- a) Se considera que es conveniente definir el tipo de relación que se establezca entre empresario y trabajador con el objeto de la capacitación.
- b) Se considera que el esfuerzo del capacitando se enfoque a la adquisición de los conocimientos y habilidades que incluyan las prácticas laborales; lo que no exigiría tantas modificaciones legales, sino únicamente la reglamentación del Artículo 132 de la LFT.

La propuesta de la Comisión fue un Proyecto de Reglamento de Capacitación Temporal para el Trabajo <sup>45/</sup> con los siguientes aspectos:

- 1) La primera alternativa <sup>46/</sup> implicaba una relación laboral, sujeta a las disposiciones de la LFT:

- Establece el carácter de la relación entre el capacitador (posible patrón) y el capacitando en la esfera de la legislación laboral. Dicha relación sería temporal, de carácter limitado según el período de duración de la capacitación.

---

<sup>45/</sup> Nota explicatoria y relativa al Anteproyecto de Reglamento de Capacitación para el Trabajo. Copia. Dirección del Empleo y Formación Profesional. STyPS. México. Agosto, 1977.

<sup>46/</sup> Ibid. p. 3.

- El reglamento tipificará la relación de modo tal que se evite la tergiversación de los fines de la capacitación.
- Se pretende propiciar una capacitación en la que todo empresario se convierta en capacitador y toda empresa en aula de capacitación gratuita y remunerada.
- Faculta a las autoridades laborales y educativas para vigilar, evaluar y certificar la capacitación.

Esta alternativa, sin mayores pretensiones, ubicaba la relación capacitador-capacitando en la esfera de las relaciones laborales, es decir, permitía el establecimiento de un contrato temporal de capacitación, cuyo objetivo era la adquisición de conocimientos y habilidades en una especialidad o trabajo. Concluido el contrato se evaluaría y certificaría la capacitación. En esta definición la capacitación aparece como gratuita y el trabajo como remunerado, pero a cambio de la "enseñanza" se recibe un salario menor.

A decir del propio reglamento se pretendía encontrar la equidad entre el capacitador y el capacitando, procurando el "mutuo beneficio"<sup>47/</sup>. En relación a los riesgos de la seguridad e higiene en el trabajo se obliga al patrón el pago de la cuota del IMSS, sin mencionar alguna otra prestación.

Las características más sobresalientes del Reglamento del Contrato Temporal de Capacitación para el Trabajo pueden sintetizarse en los

---

<sup>47/</sup> Ibid. p. 6.

siguientes puntos:

- a) Limita el concepto de la capacitación a la esfera de la producción directa y a la capacitación previa al ingreso al trabajo;
- b) No obliga al empresario a contratar al trabajador capacitado;
- c) La capacitación será "gratuita", sin embargo el empresario debe remunerar a manera de beca o ayuda al capacitando con el 50% del salario mínimo correspondiente al puesto de trabajo de que se trate;
- d) La participación del sindicato es reducida a proponer candidatos para que sean admitidos en el proceso de capacitación; y
- e) Se norma la capacitación en el extranjero.

Como es evidente, algunas de las propuestas contenidas en el Reglamento son más explícitas que las propuestas empresariales, y claras en la defensa del pago de salarios inferiores al mínimo; además de que dicho contrato es en el fondo el mismo del aprendizaje, con la diferencia de que regula únicamente la capacitación previa al ingreso y deja fuera la de los trabajadores que ya están ocupados; para concretar, esta propuesta sería posible si se perfeccionan los instrumentos jurídicos y administrativos para su aplicación. Se propone adicionar la Fracción XV del Artículo 132 de la LFT.

- 2) La segunda alternativa es ubicada fuera de las relaciones labo-

rales, en la esfera de la Previsión Social como atributo de la Secretaría del Trabajo, la que establecería, a través del Servicio Público del Empleo, convenios entre las Universidades e instituciones educativas con los aspirantes a la capacitación <sup>48/</sup>.

Esta propuesta procura reglamentar mediante convenios que celebren el Servicio Público del Empleo y las instituciones de educación media y superior con los aspirantes a la capacitación para que, previa mediación, se obtengan el contacto y los cursos de capacitación correspondientes, por parte de los empresarios, sin que se establezca relación laboral alguna.

Para ello se propone adicionar el Título Once, "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", Capítulo IV, "Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento" que consistiría en incluir un artículo "bis" al 539 con el texto siguiente: "la capacitación temporal para el trabajo que pretenda impartir cualquier empresa, deberá celebrar el convenio respectivo a través de las autoridades del Servicio Público del Empleo, con cualquier aspirante a ella, o con las instituciones de estudios técnicos, superiores y con aquellas especializadas en la capacitación" <sup>49/</sup>.

Esta propuesta, si bien evitaba una relación laboral, reducía el marco jurídico (1970) respecto a la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores, estableciendo una intermediación compleja a través

---

<sup>48/</sup> Ibid. p. 7.

<sup>49/</sup> Ibid. p. 8.

del Estado con propósitos de capacitar a los aspirantes, mas no a los trabajadores ocupados.

Como conclusión se puede decir que las alternativas elaboradas en la Dirección del Empleo y Formación Profesional eran parciales, dado que no previó la capacitación "en planta", a la que precisamente estaban obligados los patronos; y contravenía en cierta forma los preceptos constitucionales contenidos en el Artículo 123 Fracción VI, respecto a los salarios mínimos generales.

Otro antecedente que al parecer normó el criterio para el proyecto definitivo de reglamentación de la capacitación, se encuentra en un documento inédito <sup>50/</sup> elaborado en la Secretaría del Trabajo, cuyo contenido se muestra a continuación:

La capacitación es considerada como un derecho social de los trabajadores y una obligación de los dueños de medios de producción. En esta relación social el Estado se asigna la función rectora: reglamenta, coordina, promueve y vigila el cumplimiento de la ley, sin intervenir en las instancias de ejecución de las acciones que de común acuerdo decidan los "factores de la producción".

Los requerimientos de capacitación deberán estudiarse conjuntamente en tre obreros y patronos, de acuerdo a las necesidades de la rama económica, la empresa y el departamento o sección de trabajo. Este crite-

---

<sup>50/</sup> Las referencias al documento están en Evolución del aprendizaje y su reglamentación, elaborado por Palacios Román, I. y A. Loyo La Campos, para la Subdirección de Formación Profesional. STyPS. México. Enero, 1978. 39 pp.



rio permite que la definición de las necesidades de capacitación se asuma conjuntamente.

En relación a la constitución de un Sistema de Capacitación se señala la conveniencia de que se conforme con una estructura "flexible y dinámica" de manera tal que se adecúe a los cambios económicos y sociales del país, este requisito parece fundamental dadas las incertidumbres de algunas modificaciones, tanto a nivel del aparato productivo (actividades, tecnología, administración) como de la organización social.

Las acciones en materia de capacitación se orientarán de manera prioritaria hacia las ocupaciones calificadas y deberán comprender a trabajadores de planta, eventuales y de preingreso. Este criterio resulta central, dado que las propuestas anteriores dejaban un vacío respecto a la orientación y las categorías ocupacionales.

Los cursos que se impartan podrán realizarse a tiempo parcial o completo dentro de la jornada de trabajo, con el pago del 100% del salario correspondiente al puesto objeto de la capacitación y con el goce de los derechos laborales de la LFT y, en su caso, del contrato colectivo correspondiente. La posición al respecto es clara y objetiva frente a la necesidad de capacitar y de la participación decidida de los trabajadores.

Las modalidades definidas en el documento mencionado abarcan: los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las actividades, esta capacitación será permanente y colectiva; la preventiva de ries-

gos de trabajo y profesionales deberá también preparar para el ascenso escalafonario; la de reincorporación para adiestrar en caso de invalidez; y la de actualización o reconversión en métodos y técnicas modernas. Estas modalidades prevén tanto la capacitación individualizada y específica como aquélla de carácter colectivo y permanente que rompe con la idea empresarial del adiestramiento parcelado y dividido.

La cantidad de trabajadores sujetos a capacitación sería entre 5 y 10% del total de trabajadores empleados; dejando la posibilidad de ampliar este margen conforme a las necesidades de cada empresa. Se infiere que en un período entre 10 y 20 años se capacitaría al personal ocupado inicial, lo que parece razonable si es que se realiza con las mejores intenciones de formación de la clase trabajadora. Por lo tanto, los cursos deberán tener contenidos teóricos y prácticos, la proporción de éstos se determinará en el Catálogo de Certificación Ocupacional.

Respecto a la educación formal, el documento recupera las disposiciones del Artículo 132 "Obligaciones de los Patrones", en sus fracciones XII, XIII y XIV, al contemplar la posibilidad de compatibilizar jornada de trabajo y horario escolar.

Asimismo, las disposiciones acerca del reparto de utilidades que, señala, dentro de las funciones de los sindicatos o trabajadores el encontrar los mecanismos de reparto como resultado de los incrementos en la productividad, efecto de la capacitación. Este criterio sentaba las bases de la participación obrera en las decisiones de administración empresarial.

La base del sistema se conformaría con el establecimiento de Comisiones Mixtas en cada centro de trabajo, las cuales estarían encargadas de prever, planear, programar, coordinar y evaluar las acciones de capacitación, así como informar a las autoridades los planes, coordinarse con otras empresas para la capacitación conjunta, vincularse al Comité Nacional, y apoyar a las entidades capacitadoras en la elaboración de contenidos y programas educativos. Dicha Comisión tendría un trabajador comisionado cuyo requisito principal es que sea sindicalizado, pudiendo desempeñar sus funciones a tiempo completo.

Quienes se encargarían de enseñar en los centros de trabajo serán los trabajadores más experimentados o jubilados; los instructores comisionados lo podrán ser en forma permanente y conservarían todos sus derechos. Este criterio tiende a recuperar la experiencia acumulada de los propios trabajadores y la incorporación de los viejos a la actividad capacitadora.

Los centros de capacitación especializados podrán constituirse por cada empresa o con la participación de varias de ellas, a través de los sistemas que el Estado establezca.

La instancia más amplia y de carácter bipartito, dentro del Sistema serían los Comités Nacionales que se constituirían en cada rama de actividad económica. Las funciones de los mismos serían: elaborar los lineamientos generales para satisfacer las necesidades de capacitación en la rama respectiva, evaluar y vigilar las acciones; auxiliar a los comisionados sindicales; informar a las autoridades laborales de las actividades y formular programas de información y difusión, con el pro

pósito de promover la aplicación homogénea de los planes y programas. Estos eran los puntos centrales del documento elaborado en la Secretaría del Trabajo.

Se consideró relevante presentar los elementos del documento comentado, porque de alguna manera constituyó la base sobre la cual se elaboró el proyecto definitivo de reglamento, Capítulo III Bis "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" de la LFT; pero además porque varios de sus señalamientos fueron abandonados siendo que conformaban un sistema en el que la iniciativa obrera en todas las etapas del proceso de la capacitación aparecía en forma relevante. Los elementos del documento y la concepción de sus autores seguramente tuvo su antecedente en las cláusulas respectivas de los contratos colectivos de trabajo. Un ejemplo de ello es el contrato PEMEX-STPRM de 1977 <sup>51/</sup>, en el que se fijan las funciones de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación compuesta por 6 representantes sindicales (2 por zona) y 3 patronales; las funciones de los Comités Locales de Capacitación; las funciones de los comisionados sindicales de capacitación; las del Instituto Mexicano del Petróleo como entidad capacitadora, los instructores y tipos de capacitación: colectiva y preventiva.

Sin embargo, el valor de dicha propuesta radica en la perspectiva que le da a la programación, organización y aplicación del proceso de capacitación como elemento de desarrollo de la fuerza laboral en la cual la participación obrera permitiría evitar reducir dicho proceso hacia logros productivistas y orientarlo hacia la adquisición de una forma-

---

<sup>51/</sup> PEMEX-STPRM. Contrato Colectivo. Anexo 10. Y Convenio PEMEX-IMP. México, 1977.

ción técnica suficiente y un mayor conocimiento del proceso de trabajo, de recuperar el conocimiento colectivo del proceso de trabajo.

Como se puede observar los intentos de reglamentación de la capacitación fueron desenvueltos por diversos caminos y posiciones ideológicas.

Para conformar un panorama más completo acerca de las orientaciones posibles que debían contener las modificaciones a la LFT, se realizaron una serie de entrevistas (no estructuradas) a los representantes de capacitación de la CTM y del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), así como a representantes de la CONCAMIN y CANACINTRA <sup>52/</sup>. Se presenta los puntos principales de su opinión:

- Sindicatos. Las organizaciones sindicales plantean que la capacitación es un derecho de los trabajadores obtenida en la lucha por sus demandas y no un favor de los empresarios.

La capacitación de preingreso al trabajo no deberá convertirse en un aprendizaje tradicional, sino en formación para los estudiantes de las escuelas técnicas.

Las becas para los trabajadores e hijos de éstos a las que están obligados los patronos, no deberán sustituir la obligación de éstos en materia de capacitación.

---

<sup>52/</sup> Las entrevistas se realizaron el mes de noviembre de 1977. De la CTM con el Prof. Bernardo Cobos, Secretario de Educación Obrera y del SME con el Sr. Manuel Fernández Flores, Secretario de Relaciones Exteriores en aquel entonces. Al momento de redactar el presente capítulo no se encontraron los nombres de los entrevistados en las Cámaras Patronales por lo que no se citan.

El financiamiento de la capacitación deberá estar a cargo de la empresa y los planes y programas deberán elaborarse de común acuerdo: sindicato y patrón.

La capacitación y el adiestramiento deberá contener teoría y práctica y podrá realizarse por grupo de empresas de actividad común o rama industrial, tanto en centros especializados como en planta.

Los objetivos de la capacitación no deberán agotarse en el aumento de la productividad, deberá permitir al trabajador elevar su nivel de vida social, económica y cultural.

El trabajador que se capacite deberá recibir su salario en forma íntegra y las prestaciones a las que tiene derecho, tales como promoción escalafonaria y de antigüedad.

Sólo las ocupaciones calificadas deberán ser objeto de capacitación.

Los esfuerzos que se realicen podrán coordinarse y orientarse a través de un Instituto de Capacitación Nacional para dar cumplimiento a las disposiciones legales que en el futuro se establezcan.

La posición de los sindicatos coincide en diversos puntos con el documento inédito comentado anteriormente. Al interior del propio aparato de Estado, se definió un proyecto de orientación

laboral y otro de orientación patronal que trataba de conciliar los intereses en base a las propuestas empresariales.

- Cámaras Patronales. Hacen referencia al antiguo aprendizaje afirmando que tiene rasgos comunes con la capacitación: ambas formas están destinadas a la transmisión de conocimientos productivos y adquisición de habilidades, sólo que el primero pertenece a la industria incipiente y el segundo a la moderna industria; pero la diferencia central está en que el primero significa un costo mínimo y el segundo se aprecia como un gasto. Según esto la abrogación del Contrato de Aprendizaje respondía a las constantes renovaciones que lo hacían indefinido.

Respecto al Artículo 132, Fracción XV, señalan que no se precisa el procedimiento para cumplir con la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores, por lo que se requiere un marco jurídico basado en el principio de libertad de concertación entre las partes, que podría constituirse por medio de un contrato de capacitación. Se reconoce la existencia de procedimientos diversos en los contratos colectivos de trabajo donde se precisa la responsabilidad de las partes.

A la industria no le corresponde la formación de preingreso al trabajo, sin embargo, le conviene formar mano de obra especializada, muestra de ello es el Plan Escuela-Empresa. Los industriales deberán tener un papel preponderante en los sistemas de formación, en los cuales la capacitación deberá ajustarse a los planes de desarrollo.

El Estado deberá auxiliar las acciones de capacitación sea con financiamiento o a través de mecanismos fiscales, tanto a las empresas como a los que se capaciten.

El sistema de promoción escalafonario basado en la antigüedad deberá dar paso a la promoción por capacidad y aptitud.

La capacitación de técnicos medios para la industria pequeña y mediana resulta incosteable.

Proponen la creación de Centros de Capacitación por rama industrial, apoyados en Comités Mixtos de empresa y asesorados por las propias Cámaras. El principio de la cooperación tripartita (trabajadores, patrones y Gobierno) deberá cumplir sus propósitos iniciales.

El establecimiento de un Instituto Nacional de Formación Profesional en base a un impuesto especial no es recomendable.

La posición empresarial está cerca de las proposiciones de uno de los documentos elaborado en la Dirección del Empleo, STyPS, en particular, la propuesta de Contrato Temporal de Capacitación. De alguna manera estas consideraciones generales conformaron el criterio normativo de las disposiciones establecidas en 1978 en la LFT.

Cabe resaltar que la posición tanto patronal como obrera tuvieron su eco respectivo en los estudios y propuestas elaborados al interior del Sector Laboral del propio Estado. Esta observa



ción muestra cómo los intereses de ambas clases sociales se dan cita en las instituciones del Estado a partir de los cuales se definen los lineamientos de política general. En las modificaciones se precisó la obligación de los patrones, elevando a rango constitucional el derecho de los trabajadores a capacitarse y reglamentó el procedimiento a seguir. Este proceso de formulación de las reformas legales detectado en 1976 se materializó hasta 1978 que, previa discusión en la Cámara y publicación en el Diario Oficial de la Federación, entraron en vigor.

Las reformas legales mencionadas definen jurídicamente los alcances de la capacitación y el adiestramiento de la clase obrera y una política cuya orientación se limitó a definir las condiciones mínimas para el cumplimiento de la Ley, dejando abierta la posibilidad de elevar esas condiciones en las contrataciones colectivas, lo cual y de antemano se reduce a un porcentaje reducido de empresas.

## 2.2 Modificaciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores

A continuación se expone una descripción del marco jurídico vigente respecto a la legislación mexicana en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores <sup>53/</sup>. En el anexo se puede consultar el articulado correspondiente.

### a) Disposiciones vigentes:

En la legislación se encuentran las disposiciones siguientes:

- Decreto de Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial (Enero 9, 1978), Fracciones XII y XXXI del Apartado A del Artículo 123.
- Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, publicado en el Diario Oficial (Abril 29, 1978).
- El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) (Junio 5, 1978).

### b) Obligaciones de los patrones:

Tanto en la Constitución como en la Ley se establece la obligación a cargo de los patrones de otorgar capacitación y adiestramiento

---

<sup>53/</sup> Organización de Consultoría Técnica Especializada, S.C. Diagnóstico y formulación de planes y programas en materia de capacitación y adiestramiento. (Mimeo). México, 1980.

a todos los trabajadores sin ninguna distinción. (Fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo establece concretamente las siguientes obligaciones para el patrón:

- Capacitar y adiestrar a todos sus trabajadores sin distinción.
- Incluir cláusulas sobre este tópico tanto en contratos individuales como contratos colectivos y contratos Ley.
- Constituir, en el seno de la empresa, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y, en su caso, participar en la integración de Comités por rama de actividad.
- Elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento y presentarlos para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Expedir a los trabajadores constancias de capacitación y adiestramiento.
- Cubrir el costo de la capacitación.

c) Sujetos de capacitación y adiestramiento:

Son sujetos todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría, en virtud de que la Ley no distingue entre obreros, empleados de base, de confianza y directivos.

Deberán ser capacitados:

- Todos los trabajadores que pretendan ingresar a la empresa.

- Los trabajadores de nuevo ingreso, para su puesto y para cubrir vacantes de puestos superiores.  
Si el trabajador de nuevo ingreso requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa.
- Los trabajadores temporales, en su puesto y para cubrir vacantes.
- Los trabajadores de planta, igualmente en su puesto y para cubrir vacantes de puestos superiores.
- Los trabajadores también podrán ser capacitados en una actividad distinta si así lo desean, en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

d) Objeto de la Capacitación y el Adiestramiento:

En términos de la Ley, éstos son:

- Actualizar los conocimientos del trabajador en la actividad que desempeña y proporcionarle información sobre la nueva tecnología aplicable a su actividad.
- Preparar al trabajador para el ascenso.
- Abatir riesgos de trabajo.,
- Incrementar la productividad.
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

De la lectura del último de los objetivos enunciados se desprende que en realidad puede darse capacitación en cualquier campo

de conocimiento. Es interesante observar por otra parte, que el objetivo de incrementar la productividad debe servir de base a la empresa para dirigir el aprendizaje hacia las áreas de mayor interés (Artículo 153-F).

e) Lugar y forma en que deben prestarse la capacitación y el adiestramiento:

La capacitación y el adiestramiento pueden proporcionarse dentro o fuera de la empresa, con personal propio o ajeno, en instituciones u organismos especializados o mediante adhesión de las empresas a los sistemas generales que se establezcan (Artículo 153-b).

f) Registro de instituciones y personal docente:

Las instituciones, sistemas y escuelas, así como su personal docente deberán estar registrados previa su autorización por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 153-C).

g) Cursos y programas individuales o colectivos:

Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento podrán formularse para un establecimiento, una empresa o varias de ellas, o bien por rama industrial o actividad determinada (Artículo 153-D).

La flexibilidad de la Ley en este punto es uno de sus aspectos más positivos. Hace posible aprovechar los sistemas establecidos individual o colectivamente en las empresas, así como el sistema formal de enseñanza tecnológica (Secretaría de Educación Pública), posibilitando la capacitación y el adiestramiento en forma conjunta lo que resulta de gran trascendencia sobre todo para la pequeña em

presa (Artículo 153-B).

h) Horario en que deben impartirse la capacitación y el adiestramien-  
to:

Una de las disposiciones legales que implica mayor costo para los empresarios es la que ordena que la capacitación y el adiestramiento deberán impartirse al trabajador durante las horas de su jornada. Se contemplan sin embargo algunas excepciones (Artículo 153-E):

- Que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra forma o sea fuera de la jornada o dentro y fuera de la jornada en cualquier proporción.
- Que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña, en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada.

La segunda excepción hace necesario determinar con precisión qué es lo que se va a entender por "la ocupación desempeñada" y con esta base considerar que la capacitación para el ascenso debe realizarse fuera de la jornada de trabajo (Artículo 153-E).

i) Capacitación y adiestramiento para trabajadores de nuevo ingreso:

La capacitación y el adiestramiento iniciales para el empleo que se va a desempeñar se realizará conforme a las condiciones generales del trabajo que fijan en la empresa o a las que se estipulen en los contratos colectivos. Surge así como indispensable la necesidad de establecer disposiciones mediante la negociación colectiva que regulen las características especiales y los sistemas

de evaluación del personal sujeto a capacitación y adiestramiento para ingresar a la empresa. Confirmando lo anterior la Ley establece que podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa tomando en cuenta la cláusula de admisión (Artículos 153-G y 153-M, segundo párrafo). Estas disposiciones fincan la base para implementar en los contratos colectivos el contrato de capacitación.

En el caso de no contar con contrato colectivo se podría incluir cláusulas sobre este tema en los programas de capacitación y adiestramiento pactados con los trabajadores.

j) Obligaciones de los trabajadores:

Son obligaciones a cargo de los trabajadores (Artículo 153-H):

- Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del proceso de capacitación.
- Atender a las indicaciones de las personas que impartan la capacitación.
- Cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación y aptitud requeridos.
- Los exámenes de evaluación pueden servir para establecer la aptitud de los trabajadores.

k) Constancias de habilidades laborales:

Los trabajadores que aprueben los exámenes que se fijen en los cursos y/o prácticas de capacitación y adiestramiento deberán re

cibir por parte de la entidad instructora una constancia de habilidades que será inscrita en el padrón de trabajadores capacitados. Si un trabajador se niega a recibir la capacitación y el adiestramiento conforme a los planes convenidos alegando que se encuentra capacitado, deberá demostrarlo documentalmente o en su defecto aprobar el examen de suficiencia que determine la autoridad y que practique la entidad instructora.

Las empresas están obligadas a enviar las constancias que hayan expedido a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (STyPS), mismas que surtirán plenos efectos para ascenso dentro de la empresa que haya proporcionado la capacitación o el adiestramiento, en caso de existir varias especialidades o niveles para el puesto a que la constancia se refiera, un examen que practique la Comisión Mixta determinará para cuál es apto el trabajador (Artículos 153-U y 153-V).

Independientemente que las constancias tengan valor dentro de la empresa que capacita, se prevé que también lo tenga fuera de ésta. El registro de las mismas ante la UCECA tiene el propósito de conformar un padrón de personal capacitado cuya utilidad es mantener actualizado el catálogo de ocupaciones y la dinámica del mercado de trabajo.

1) Sistema de escalafón:

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión; acentuándose con esta disposición el llamado escalafón ciego,



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.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales no existen en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no haya un procedimiento establecido en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Resalta el contenido de este artículo la importancia de establecer reglas para determinar la aptitud y de establecer con toda claridad el escalafón a fin de no enfrentar problemas posteriormente (Artículo 159).

m) Trabajadores menores de edad:

A los trabajadores además de concedérseles el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares, debe proporcionárseles capacitación y adiestramiento, reportando a las autoridades de trabajo los informes que al respecto soliciten.

n) Planes y programas de capacitación y adiestramiento:

La Ley establece la obligación de elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento de común acuerdo con los trabajadores. Si existe contrato colectivo esta obligación deberá hacerse constar en el mismo (Artículo 153-M); en aquellas empresas en las que no exista negociación colectiva, los planes y programas deben formularse de común acuerdo con los trabajadores (Artículos 153-A y 153-0). En el caso de que haya contrato colectivo los

planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán presentarse con su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes a su celebración o revisión.

Todas aquellas empresas que revisen contratos colectivos después de la expedición de la Ley tienen la obligación de incluir cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.

Las empresas en las que no rija contrato colectivo deberán someter a la aprobación de la mencionada autoridad sus planes y programas, los primeros 60 días de los años impares.

Los contratos Ley deberán incluir las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas en la rama industrial de que se trate.

o) Requisitos que deben cubrir los planes y programas de capacitación y adiestramiento:

Los planes y programas deberán cumplir con lo siguiente:

- No referirse a períodos mayores de 4 años, se prevé que ca da 4 años los trabajadores tengan acceso a cuando menos un período de capacitación o adiestramiento.
- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la em presa.
- Precisar las etapas en las que se impartirá la capacitación al total de los trabajadores.
- Señalar el procedimiento de selección para establecer el or

den en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

- Especificar el nombre y número de registro de las entidades instructoras.
- Aquellos otros requisitos que se establezcan o deriven de los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará los planes y programas o, en su caso, ordenará las modificaciones que estime pertinentes; si en 60 días éstos no han sido objetados se entenderán definitivamente aprobados (Artículos 153-0 y 153-Q).

La falta de cumplimiento de la obligación consiste en presentar a la autoridad los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como su observancia, provocan en términos legales la aplicación de sanciones económicas que puedan ser duplicadas si la omisión no se subsana dentro del plazo que la autoridad del trabajo conceda (Artículos 992 y 994, IV).

p) Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento:

En cada empresa se deberá constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, cuya función es la vigilancia de la instrumentación y operación de los sistemas y procedimientos que se imparten para mejorar la capacitación y el adiestramiento, surgiendo las medidas tendientes a perfeccionarlo. Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres

para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad (Artículos 153-I y 153-K).

q) Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento y Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Empleo:

La Ley contempla también la creación de Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento y de un Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Empleo que tendrán el carácter de órganos asesores de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Artículos 539-A y 539-B).

r) Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

Entre algunas de las funciones más importantes asignadas legalmente a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) están las siguientes (Artículo 539):

- Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo.
- Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
- Promover el aumento de oportunidades del empleo.
- Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación y procurar su correcta ejecución.
- Proponer lineamientos para orientar la información profesional hacia áreas de mayor demanda.
- Proponer la celebración de convenios entre la federación y entidades federativas.

- Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios.
- Autorizar, registrar y vigilar el funcionamiento de agencias privadas de colocación.
- Intervenir en la contratación de nacionales que vayan a trabajar al extranjero.
- Cuidar de la constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa y de los Comités Nacionales.
- Expedir criterios generales sobre requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento de cada empresa.
- Autorizar y registrar instituciones o escuelas que impartan la capacitación.
- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar trabajadores.
- Dictaminar sobre las sanciones.
- Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados y adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

s) Competencia de la Secretaría de Educación Pública:

Corresponde a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia

del cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Trabajo impone a los patrones en materia educativa, así como coordinar con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Como resultado de las reformas incorporadas en la legislación laboral se creó el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (SNCA), cuya estructura está dada en el marco legal y en los reglamentos que rigen la capacitación en el país. El marco jurídico-administrativo para la operación del SNCA ha sido ampliado con los criterios publicados en el Diario Oficial y diversos convenios entre instituciones públicas, organismos patronales y organizaciones sindicales. Por su carácter oficial destacan los siguientes criterios:

- Bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones ante el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento 54/.

Se convoca a las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones que la STPS consideró representativas para formar parte de dicho Consejo, entre las cuales están: Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Confederación Obrera Revolucionaria (COR), Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). Las designa

---

54/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Mayo 4, 1978.

ciones que se hagan podrán renovarse, o prorrogarse cada tres años. La representación del sector público quedará a cargo de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Consejo organizará Comisiones de estudio sobre el empleo, la clasificación de ocupaciones, las comisiones mixtas y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los planes, programas específicos y sistemas generales, así como de comunicación social.

El Consejo se convertiría en la máxima autoridad cúpula para la definición de las políticas en materia de capacitación.

- Criterios para la formación y operación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas del país 55/.

Señala el número de integrantes que deben constituir las Comisiones Mixtas y los requisitos mínimos de aquéllos, dejando abierta la definición de otros que acuerden los trabajadores y patrones.

- Criterio para la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento 56/.

Define los conceptos de plan, programa y sistema general de capa

---

55/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Agosto 11, 1978.

56/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Diciembre 26, 1978.

citación y adiestramiento, curso, evento, grupo ocupacional y puesto de trabajo; también los criterios formales para la presentación de los planes y programas ante la autoridad laboral. Se señala que el plan (4 años) deberá incluir a los trabajadores de confianza y de base, así como a los contratados por obra o tiempo determinado.

- Criterios conforme a los cuales la Dirección de Capacitación y Adiestramiento deberá proceder en materia de formulación y expedición de las Constancias de Habilidades Laborales 57/.

Se señalan los criterios para la certificación de habilidades laborales que deberán expedir las entidades capacitadoras e instructores, las cuales serán entregadas a los trabajadores previa autenticación de la Comisión Mixta de Capacitación de la empresa donde aquéllos presten sus servicios.

- Bases para la designación de representantes de los trabajadores y de los patronos en los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales o actividades económicas que se citan y reglas a que se sujetará la organización y funcionamiento de los mismos 58/.

Se establecen las bases para la integración de Comités Nacionales que conforman la instancia bipartita para la definición de

---

57/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Diciembre 26, 1978.

58/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Mayo 24, 1979.



las necesidades de capacitación a nivel nacional en las ramas industriales siguientes: textil, cinematográfica, huletera, azucarera, cementera, calera, automotriz y autopartes mecánicas o eléctricas, química, química farmacéutica y de medicamentos, de celulosa y de papel, de aceites y grasas vegetales, alimentos, bebidas, maderera básica, vidriera, tabacalera, de la radio y televisión, de transporte, carretero, eléctrica, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos y petroquímica básica y secundaria, ferrocarrilera, del aerotransporte, del transporte marítimo mercante, del servicio telefónico, hotelera y restaurantera 59/.

La convocatoria para integrar los Comités incluye a las mismas organizaciones que conforman el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento: CTM, CROC, CROM, COR, CONCAMIN, COPARMEX, exceptuando a CONCANACO. Las designaciones comprenderán períodos de 3 años pudiendo ser prorrogadas.

- Criterio básico para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento 60/.

Se definen los lineamientos para la integración de las Comisiones Mixtas según el número de trabajadores de la empresa: 1, 3 y 5 representantes de los trabajadores y de los patrones según el tamaño de la empresa; número que se puede elevar según la diversidad ocupacional y la complejidad tecnológica.

---

59/ Para marzo de 1980 se habían constituido formalmente los Comités Nacionales de dichas ramas de actividad económica.

60/ Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Octubre 5, 1979.

Requisitos de los integrantes de las Comisiones, y la suplencia de aquéllos y la rotación de la Presidencia y Secretaría de Actas.

Define las funciones generales de la Comisión, la periodicidad de sus reuniones (mensual) y el carácter de las decisiones por votación mayoritaria, las limitaciones de ambas representaciones, así como los requerimientos de información que deberán cumplir ante las autoridades laborales.

- Criterios en materia de Planes y Programas Específicos que serán impartidos por agentes auxiliares 61/.

Establece que se podrán incluir en los planes de capacitación cursos que impartan las empresas de las que se hayan adquirido bienes o servicios con carácter de cursos complementarios. Asi mismo cursos que impartan empresas cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de determinado producto. Este criterio deja abierta la posibilidad de complementar cursos y programas en áreas que desarrollen los conocimientos y habilidades de los trabajadores en forma integral.

- La definición de los cursos de referencia serán realizados por "agentes auxiliares" que deberán obtener el registro correspondiente ante la UCECA.

Se incluyen los cursos que se realicen en el extranjero como parte del plan en cada centro de trabajo, así como aquéllos que imparta personal extranjero por motivo de transferencia de tecnología, uso y explotación de marcas y patentes, en calidad de instructor interno habilitado.

- Criterios para incluir en los planes de capacitación y adiestramiento los niveles educativos de alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta 62/.

Se establecen los requisitos para incluir la educación básica en los planes de capacitación siempre y cuando se realicen cursos destinados al perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos y aptitudes típicas del puesto de trabajo. La Educación no deberá abarcar un plazo mayor de 6 meses para la primaria, ni 18 para los dos niveles restantes, ni representar más del 40% del tiempo del programa.

La educación básica se impartirá dentro de la jornada de trabajo. La acreditación de los cursos se realizará con participación de la SEP.

Parece evidente la importancia que el propio Estado le ha dado a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores pertenecientes a las 28 ramas industriales mencionadas y a las cuatro Confederaciones Sindicales. La legislación deja fuera el resto de las actividades económicas

y de las organizaciones obreras no pertenecientes a CTM, CROC, CROM y COR. Esta definición jurídico-administrativa conforma parte del proyecto corporativo del Estado Mexicano en el cual la participación de los organismos patronales pretende legitimar la política de conciliación de intereses bajo el signo del desarrollo nacional y la justicia social.

Los resultados de este esbozo de proyecto político para enfrentar la crisis estructural del país desde 1973-74, han tratado de paliar el constante aumento del subempleo y desempleo, así como de disminuir la tendencia decreciente de la tasa de ganancia con el aumento de la productividad a través de la utilización intensiva de la fuerza de trabajo capacitada en las ramas económicas definidas como estratégicas.

A continuación se podrá observar cómo dicho proyecto político con miras a lograr el consenso necesario para un impulso renovado al proceso de acumulación enfrentó las contradicciones propias de las instancias económicas determinantes, a tal punto que el esquema participativo delineado para la operación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha quedado dominado por la hegemonía del capital. La contestación obrera aunque tardía ha tratado de recuperar el espacio de negociación perdido con una fuerte oposición del sindicalismo llamado independiente.

### 2.3 La discusión de la capacitación y el adiestramiento

En este último apartado se expone en forma breve la discusión que ha derivado de la política de capacitación y adiestramiento definida por el actual régimen de gobierno.

De 1978 a 1981 se puede apreciar algunas acciones que se desprenden de las modificaciones legales reseñadas en el apartado precedente, otras acciones se venían realizando con anterioridad. Sin embargo, se reconoce que la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores ha sido satisfecha muy parcialmente, este reconocimiento ha dado lugar a un debate en torno a lo que se ha dado en llamar la problemática de capacitación en México.

La capacitación de la fuerza de trabajo se vincula con el problema del empleo, la productividad y los salarios, fundamentalmente. Estos fenómenos son enfrentados por la clase obrera, los capitalistas y el mismo Estado de manera diversa.

El empleo de la fuerza de trabajo por el capital exige del trabajador una calidad media en la aplicación de su capacidad intelectual y manual a la producción. Esta calidad laboral se adquiere en cierta medida en los sistemas educativos, en los procesos de capacitación y a través de la misma experiencia en el trabajo. Un obrero experimentado vale más por el conocimiento acumulado acerca del proceso de trabajo que por la escolaridad adquirida.

La renovación de la fuerza de trabajo tiene su espacio de formación en

el mismo centro de trabajo; el proceso de reproducción técnica del trabajo ha sido regulado por la legislación, amparando al trabajador con los derechos generales vigentes y los establecidos en las contrataciones colectivas. La obligación de los patrones de capacitar es pues, una condición necesaria para mantener la reproducción material y la acumulación capitalista.

La industrialización acelerada es un proceso que tiene un ritmo y estructura determinados por la acumulación y expansión del capital industrial y que exige un mayor consumo de fuerza de trabajo, generando un mayor número de empleos, o mayor consumo de equipo, maquinaria y técnicas de producción, generando un número relativo menor de empleos. La tendencia propia del desarrollo capitalista opta por esta última modalidad hasta no haber agotado la primera en forma redituable. Por lo tanto, una política económica que fomente el "pleno empleo" tendrá éxito en las ramas de actividad donde ello sea posible o en las actividades que el propio Estado fomente con políticas de protección fiscal y arancelaria, entre otras.

El desarrollo del capitalismo en México ha tenido un sólido apoyo del Estado quien ha estimulado y fomentado la expansión de la producción por diversos mecanismos, entre otros de carácter superestructural está la formación técnica de la fuerza de trabajo.

El poder estatal que es político, pero también económico, ha orientado ese mismo desarrollo dentro del marco de la división internacional del trabajo. Elevar la potencialidad productiva de la clase obrera se ha convertido para el Estado, en la posibilidad de aminorar las contradic

ciones del proceso de acumulación: crecimiento constante de la superpoblación relativa y depauperación de contingentes de trabajadores con finados a invertir su esfuerzo durante largas jornadas a cambio de exiguos salarios.

La política laboral del Estado Mexicano busca elevar la producción y la competitividad en el exterior a partir del creciente e intensivo empleo de una fuerza laboral capacitada. Esta política entreteje la existencia de un ejército de trabajadores, muchos de ellos provenientes del campo, con el aumento de la productividad del trabajo, que depende tanto de la tecnología como de la calidad de la mano de obra, a partir de mayores empleos y de una retribución progresiva a los más capacitados.

Esta política, implícita en los planes de Gobierno (1976-1982), exige una programación que se orienta hacia la integración de ramas industriales de composición heterogénea a su interior, con el propósito de lograr maximizar el producto del capital invertido por trabajador empleado: la capacitación de los trabajadores de cada rama busca obtener dicho efecto, en la cual se eleve la fuerza de trabajo hasta un nivel "normal" de calidad y se homogenicen los salarios, evitando el pago excesivo por escasez de trabajadores calificados.

El empleo de la fuerza laboral como variable explícita en los planes de desarrollo, es un ingrediente de primer orden para el mantenimiento y expansión de la propia estructura económica, el control de las organizaciones sociales y del cumplimiento de las previsiones expuestas en el

discurso político 63/. Junto a una demanda abundante de empleo, la productividad se revela como el elemento más atractivo para la inversión privada. Elevar la tasa de empleo y aumentar la relación producto-trabajador conforman los pilares de la política económica y laboral del régimen actual. En este contexto, la capacitación se torna en el componente que cierra la trilogía del discurso laboral oficial, componente que hace empleables a los que no lo son y permite un aumento en la productividad del trabajo con la disminución de accidentes, de desperdicio de materia prima, de prolongación de la vida útil de las máquinas y herramientas. A través de la capacitación se eleva la rentabilidad del capital por cantidad y calidad producida.

El planteamiento expresado en el texto y discurso del Estado, pugna por un desarrollo capitalista en el que se dé un proceso de adecuación mutua entre las características propias de la fuerza de trabajo y la composición técnica de las inversiones 64/. Esta política implica una orientación de las nuevas inversiones y una reorientación de los procesos productivos; la que se realiza de manera indicativa y cuyos efectos se reducen a mantener un ritmo de la actividad económica más o menos estable. La función del Estado de crear las condiciones materiales propicias para la reproducción del capital se complementa con la tarea de fo

---

63/ La variable empleo y el objetivo del "pleno empleo" se ha convertido en un fin a través del cual se logra una mayor distribución de la riqueza. Las previsiones realizadas por la actual administración fundadas en la explotación y exportación petroleras han quedado superadas por las modificaciones en los precios internacionales.

64/ La formación de recursos humanos deberá impulsarse en una relación de interdependencia con los requerimientos del aparato productivo, de tal manera que se tomen en consideración las características de la fuerza de trabajo y sus posibilidades reales evitando la subordinación de ésta frente a las necesidades del capital. Programa Nacional de Empleo, Resumen. Comisión Consultiva del Empleo. Ed. STPS. México, 1979.



mentar la calidad del componente esencial del proceso de producción: la fuerza de trabajo. A pesar de que esta tarea es asignada a los patrones como obligación, el Estado desarrolla un conjunto de actividades tendientes a sentar las bases para capacitar al nuevo contingente de trabajadores y apoyar con los recursos del sistema educativo la satisfacción de la demanda por capacitación 65/.

Educar en función de las necesidades sociales y nacionales parece ser un principio incuestionable lo que no justifica la subordinación de la educación a las deformaciones de la estructura económica. La irracionalidad de la economía capitalista y en ella la del mercado de trabajo, no debe condicionar las acciones de racionalización de la educación en el sentido de responder a aquél conforme sus necesidades inmediatas y particulares de técnicos y especialistas 66/. Reproducir el enfoque, por demás ideológico, de que los cuellos de botella para el crecimiento económico es la carencia de personal calificado, implica dejar de lado las causas estructurales del malformado y desigual desarrollo mexicano.

Resulta lógico que la carencia de mano de obra calificada sea uno de los argumentos más socorridos por el sector empresarial para justificar por un lado la prudencia de las inversiones y por otro, para exigir del Estado la reorientación del gasto público en general y de educación en particular. La promoción de la inversión y coinversiones con capital extranjero en la industria de bienes de capital ha sido

---

65/ Convenio SEP-STPS. Para facilitar la capacitación en la empresa. UNO MAS UNO. Junio 22, 1981.

66/ ¿Educar para producir? Editorial UNO MAS UNO. Febrero 4, 1980.

precedida por el reconocimiento de que en México existe un gran mercado de personal preparado, de que existen posibilidades de empleo para la juventud capacitada 67/. Este reconocimiento de las autoridades financieras del país se sustenta en la orientación actual que se le ha dado al sistema educativo tecnológico y al impulso del sistema de la capacitación laboral.

Se ha mencionado reiteradamente que uno de los obstáculos más graves para el desarrollo de los programas de capacitación es el bajo nivel educativo de la clase trabajadora. La escolaridad promedio nacional es de 4 años, a pesar de que las cifras estadísticas oficiales recientes muestran esfuerzos considerables en educación, el rezago educativo en el país es considerable 68/. En estas condiciones, se requerirían muchos años para lograr, exclusivamente a través de la escolaridad, la calificación adecuada de la mano de obra para el trabajo. Esta consideración es de particular relevancia para elevar la calidad laboral. Las condiciones en las que hasta la fecha se capacita hacen previsible la necesidad de fortalecer la acción del Estado o la negociación sindical en las contrataciones colectivas. Sin embargo, cabe señalar que cualquiera de las dos opciones tendrá serias limitaciones, la primera por las implicaciones de enfrentar de manera coercitiva al capital y la segunda por el alcance que tiene la negociación colectiva: el 17% de los trabajadores del país se encuentra en el llamado sector moderno del país, el 83% restante forma parte de las activida-

---

67/ Declaración de J. Espinosa de los Reyes en la XXI Asamblea Anual de Gobernadores del Banco Interamericano de Desarrollo. En Río de Janeiro. UNO MAS UNO. Abril 14, 1980.

68/ El analfabetismo afecta a 6 millones de mexicanos, lo que representa la quinta parte de la población mayor de 15 años, en el campo la escolaridad rural es de 1.5 grados, según datos oficiales. Secretaría de Educación Pública. Plan Nacional de Educación. SEP. México, 1977.

des "informales" como el pequeño comercio, la agricultura, la venta ambulante 69/.

Otro elemento de la actual polémica es que la inversión en capacitación ha sido orientada por los empresarios, hacia las ocupaciones de supervisión y gerencia, destinando escasos recursos a los trabajadores directos de producción. Según declaraciones de la CTM el 85% de los operarios requieren de capacitación para ser considerados obreros calificados 70/; y como contrapropuesta los empresarios plantean que los trabajadores no calificados sean capacitados a través de las acciones que administra y dirige el sector público mediante sistemas masivos de enseñanza 71/. Esto último no es más que un fiel reflejo de una práctica recurrente en la que los empresarios obtienen del Estado las mayores facilidades para obtener la confianza necesaria para sus inversiones; en el caso de la capacitación, los empresarios han realizado sus proposiciones que van desde el eximirse de capacitar a un 30% de la población laboral que conforman los trabajadores "no calificados", en su mayoría eventuales y ayudantes, hasta la de obtener facilidades fiscales como estímulo a su labor capacitadora.

---

69/ Muñoz Izquierdo, C. Seminario Agro-Educación y Justicia. Nota: La mayor parte de la fuerza laboral del país, analfabetos funcionales. Periódico UNO MAS UNO. Marzo 14, 1980.

70/ Declaraciones de la representación obrera en las reuniones del IEPEP. Nota: Enseñanza y Capacitación. El Periódico. Enero 21, 1982.

71/ Resultados de la encuesta "Revisión del sistema de capacitación y adiestramiento". Comité Técnico de Planificación de Recursos Humanos. Comisión Consultiva del Empleo y la Productividad. Ed. STPS. México. Enero, 1982.

Los resultados oficiales muestran cierto nivel de respuesta por parte de los "factores de la producción", las reservas a tomar en la lectura de los datos giran en torno al carácter de los mismos resultados: el registro de trámites ante las autoridades laborales, lo que se ha convertido en un requisito de forma, que hasta cierto punto se puede evadir con facilidad.

Para diciembre de 1981 se habían constituido 80,229 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en centros de trabajo que ocupan a 3.1 millones de obreros <sup>72/</sup>; para 1980 se habían constituido 28 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento correspondientes a las ramas económicas bajo jurisdicción federal y que comprende al 25% del universo de empresas sujetas al apartado "A" y al 48% de la fuerza la boral respectiva; para 1979 se habían registrado 241 sistemas generales de capacitación presentados por el IMSS, el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera, el Instituto de Capacitación de la In dustria de la Construcción, la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara Nacional de la Industria de Laboratorios Químico-Farmacéuticos y la Cámara Nacional de Comercio de Monterrey. El número de planes y programas registrados en 1980 ascendía a 9,379 y el número de trabajadores habilitados como instructores internos a 31,820. En ese año se había autorizado a 664 personas morales para capacitar y a 321 personas físicas como instructores externos independientes <sup>73/</sup>.

---

<sup>72/</sup> Declaración del Director de Capacitación de UCECA. Nota: El Sector Laboral adquiere nuevo rostro: García Ramírez. En El Periódico. Enero 14, 1982.

<sup>73/</sup> Comité Técnico de Planificación de Recursos Humanos. op. cit. pp. 54-86.

Las cifras anteriores aparecidas en los Informes de Gobierno cumplen con la necesidad del discurso oficial laboral en el sentido de fundamentar la acción legislativa y administrativa del Estado y aquélla que complementariamente realiza el conjunto del aparato estatal. En junio de 1981 la STPS y el Fondo Nacional para Actividades Sociales (FONAPAS) firman un convenio en el cual por medio de apoyos de este último se capacitará a subempleados y se desarrollará un programa específico para formar obreros especializados del sector moderno de la economía 74/.

La Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial declara que la política de coinversiones facilita la capacitación de trabajadores: esta política no sólo genera la aportación financiera del exterior sino facilita el intercambio de experiencia y la capacitación de técnicos y trabajadores mexicanos 75/.

En la esfera del sector educativo se reitera que la falta de formación de técnicos podría convertirse en un freno para el desarrollo del país. La disposición de la infraestructura educativa para responder a las necesidades del capital constituye parte de la política estatal en la cual el gasto público se reorienta hacia las áreas prioritarias "sin descender la educación superior y la investigación" 76/. Las áreas priotarias en educación son las destinadas a la formación de técnicos medios

---

74/ Nota: Acuerdos para capacitar trabajadores. UNO MAS UNO. Junio 24, 1981.

75/ Declaración de J. Andrés de Oteyza, SEPAFIN en la Reunión del Consejo de Administración de la Productora Mexicana de Tubería, empresa estatal mayoritaria asociada al capital japonés. Periódico UNO MAS UNO. Noviembre 12, 1981.

76/ Manuel Meneses, reportero. Nota. UNO MAS UNO. Junio 3, 1981.

vinculadas a las actividades económicas de mayor crecimiento y a las zonas llamadas "prioritarias".

La promoción de las carreras técnicas a nivel medio y terminales, aquellas que cortan la posibilidad de acceder a niveles superiores de educación y que conducen en forma directa a la incorporación en el mercado de trabajo, pretende que tengan un alto crecimiento por lo menos durante los próximos 8 años <sup>77/</sup>. La vinculación del sistema de educación tecnológica con las necesidades del aparato productivo se estrecha cada vez más, expresándose en los cambios de los contenidos educativos que deberán formar el nuevo contingente de mandos técnicos superiores y de los trabajadores calificados de la empresa. La creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) en 1978, responde a la demanda del aparato productivo; su esquema de operación se desprende de los motivos para el establecimiento del CONALEP: procura la vinculación educación-producción a nivel local, con las empresas, tendiendo a lograr la adecuación de los contenidos educativos con las necesidades específicas y particulares de cada empresa. Una de las atribuciones que se le otorgan a las empresas es contribuir en la selección, calificación y la promoción del personal docente <sup>78/</sup> de los planteles.

Esta relación establecida entre los planteles y las empresas viene a satisfacer una demanda sentida por los empresarios para contar con la suficiente mano de obra calificada y evitar en la medida de lo posible

---

<sup>77/</sup> Actualmente existen 1,093 secundarias técnicas, 135 centros e institutos de educación agropecuaria, 8 de educación pesquera y 34 centros de capacitación. Declaraciones del Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológicas de la SEP. UNO MAS UNO. Abril 6, 1980.

<sup>78/</sup> CONALEP. Folleto de Información, SEP. México, 1980.

continuar importando del extranjero los técnicos que en México se pueden formar. Evidentemente que estos técnicos extranjeros resultan más costosos y el formar una suficiente oferta nacional de éstos no sólo disminuye este costo, sino que deja abierta la puerta para mantener con cierta estabilidad los salarios de la faja de personal calificado y mandos intermedios de la industria, con cierta división técnica al interior de los procesos de trabajo.

La formación de recursos humanos para la industria, el comercio, los servicios, el turismo se convirtió de pronto en la tarea más difundida del sistema educativo, donde la empresa privada podía participar tanto en los programas de investigación y desarrollo tecnológico como de utilizar los resultados de las investigaciones que se realizan en las casas de estudios, así como de aportar iniciativas que resuelvan la demanda creciente de técnicos y trabajadores calificados 79/. La aportación del sector productivo para 1981-82 al CONALEP ascendería a 112 millones de pesos destinados a la formación de jóvenes en actividades de pesca, autotransporte y transporte aéreo, siderurgia, industria extractiva y electricidad 80/.

El sólido y mutuo apoyo establecido entre la empresa, particularmente la de participación estatal, y el sistema educativo para formar recursos humanos calificados parece convertirse en otra de las positivas respuestas del Estado Mexicano a la consabida exigencia patronal de "abastecer" al sector productivo de los profesionales, técnicos y trabajadores calificados.

---

79/ Declaración de H. Mayagoitia, Director del Instituto Politécnico Nacional en el 1o. Coloquio Nacional de Escuelas Superiores de Turismo, 1981. UNO MAS UNO. Julio 2, 1981.

80/ Declaración de J. Antonio Padilla Segura, Director de CONALEP. UNO MAS UNO. Septiembre 31, 1981.

dos que requiere, ya que ello podría ocasionar serias dificultades y retardos para el desarrollo económico del país. Las cámaras patronales han urgido a sus agremiados a facilitar recursos para resolver el déficit de mano de obra en el que "va su propio futuro" 81/.

Las proposiciones de los empresarios tienden pues a satisfacer por un lado la demanda creciente de mano de obra que les permita cubrir sus vacantes con una oferta abundante de trabajadores y por otro elevar la productividad y contrarrestar la tendencia hacia la baja de la tasa de ganancia.

La vinculación entre las instituciones de educación superior y la empresa se ha ido materializando en convenios a través de los cuales los pasantes, mediante cursos de adiestramiento de 2 a 6 meses, pueden adquirir una especialización y acceder al empleo 82/ en la industria química básica, petroquímica, automotriz y bienes de capital.

La promoción mexicana en los círculos financieros internacionales ha llegado a garantizar las inversiones extranjeras con el argumento de una amplia infraestructura educativa como uno de los elementos para alcanzar un "crecimiento económico alto, sostenido y estable" 83/.

El reconocimiento de los mismos empresarios de la rentabilidad del gasto-inversión en capacitación ha sido señalado como ventaja, ya que un

---

81/ Declaración de A. Villarreal Mellado, representante de la iniciativa privada. UNO MAS UNO. Noviembre, 1981.

82/ Convenio UNAM-SOMEX. UNO MAS UNO. Enero 10, 1980.

83/ Estudio del CITYBANK. Nota de G. Mora Tavares. UNO MAS UNO. Abril 7, 1980.



obrero capacitado puede reeditar hasta 50% más que el que no está calificado y ello permite, según los empresarios, penetrar el mercado exterior 84/, reconocimiento que no implica la disposición para capacitar particularmente a los trabajadores no calificados.

Los apoyos y el reconocimiento del sector patronal a la labor educativa y de capacitación del sistema educativo de alguna manera han contrarrestado la política laboral del propio régimen. Mientras por un lado se estrecha la vinculación educación-producción, se abre la brecha, aparentemente, entre los patrones y las autoridades laborales. Ante la falta de cumplimiento de la ley por parte de los patrones en términos de cumplir con las disposiciones jurídicas en materia de capacitación y adiestramiento, el Gobierno lanza una campaña de amenazas para imponer las sanciones que pueden llegar a una multa pecuniaria equivalente a 315 veces el salario mínimo de cada trabajador cuyo derecho haya sido negado 85/. Poco tiempo después la brecha tiende a cerrarse con dos declaraciones oficiales: a) la STPS sancionará a 1,200 empresas por no cumplir su obligación, 2,500 continúan siendo investigadas por los inspectores del trabajo, dichas sanciones fluctuarán entre 15 y 20 días de salario mínimo por cada trabajador empleado en la empresa. Esta declaración va precedida de una exposición acerca de las ventajas de capacitar: aumenta la productividad, se reducen costos de producción, se eleva la calidad, ninguna otra ventaja que mencione al obrero; b) se anuncia que entrará en vigor un decreto presidencial en el que se otorgarán paquetes de es-

---

84/ Declaraciones de A. Sánchez Palazuelos, Presidente de la Asociación Nacional de Industrias Químicas (ANIQ). El Periódico. Noviembre 11, 1981.

85/ Termina el plazo para presentar planes de capacitación. Heraldo de México. Enero 19, 1981.

tímulos fiscales a la iniciativa privada, siempre y cuando capaciten a sus trabajadores, por medio de los Certificados de Promoción Fiscal (CEPROFIS) para intensificar los programas y evitar que la mano de obra en su mayoría esté descalificada, con lo cual se logrará mejorar el mercado de trabajo <sup>86/</sup>. La posición de las autoridades laborales encargadas de organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se mueve ahora entre la aplicación por medio de la coerción económica y la promoción a través del estímulo fiscal, política ambivalente que busca la conciliación en la práctica, manteniendo en la apariencia el espíritu igualitario del legislador. La obligación patronal de capacitación establecida en la Constitución, difícilmente podrá ser modificada, pero los mecanismos para su cumplimiento están ahora en proceso de ajuste, un ajuste que en buena medida exige al capital de dicha obligación.

Ahora bien, se ha señalado que son los trabajadores como objetos y sujetos de la capacitación quienes deberán intervenir en la previsión, programación, orientación y dirección de las acciones tendientes a adecuar sus conocimientos y habilidades, con los procesos de trabajo, intervención tendiente a recuperar el control ahora colectivo de dicho proceso, como elemento activo en el desarrollo de las fuerzas productivas. Esta consideración abre la puerta a la discusión del sentido que deberá dar el movimiento obrero a su participación en la problemática de capacitación que, entre otras cuestiones señaladas, es causal de huelga.

---

<sup>86/</sup> Sanciones por no cumplir con la capacitación. Declaración de J. Beyer Esparza, Director de Capacitación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. UNO MAS UNO. Abril 19, 1982.

La posición del movimiento obrero, expuesta a través de los medios de comunicación particularmente a través de la prensa, frente a la discusión que se ha venido desarrollando ha sido sumamente precaria, tanto de parte del sindicalismo oficial, de las corrientes democráticas al interior del Congreso del Trabajo, como del llamado sindicalismo in dependiente.

La CTM como una de las organizaciones que por decreto tienen autoridad para intervenir en las instancias superiores de asesoría y definición de lineamientos en materia de capacitación ha propuesto, en El Proyecto de Apoyo a la Elevación de la Productividad, la creación de un Instituto de Formación Profesional del Trabajo (IFPT), que deberá contar con el apoyo económico de la iniciativa privada y participación del sector obrero, bajo la dirección del Estado 87/, el Instituto deberá formar la mano de obra semicalificada y calificada de carácter técnico y administrativo que requiere el país. En esta proposición se mantiene el planteamiento constitucional en el sentido que el empresario sufrague el gasto por capacitación, pero niega de principio la participación obrera en la conducción de la política de capacitación, delegando su responsabilidad en el Estado, reafirmando y reforzando el esquema tradicional del sindicalismo oficial o de control; propone reformas a la legislación las que deberán girar en torno a la productividad 88/. Esta proposición también ha sido enmarcada dentro de una política de desarrollo social y nacional en la que se justifica al Estado como im pulsor de una política de educación y de capacitación en la cual la em

---

87/ Editorial Enseñanza y Capacitación. El Periódico. Enero 21, 1982.

88/ Apoyará el CT la política de subsidios a empresas si elevan su productividad. Nota de Reyes M. Alberto. UNO MAS UNO. Abril 16, 1982.

presa funcione como centro de formación de trabajadores jóvenes y adultos, evitando un "sistema suplementario de explotación" como lo fue el contrato de aprendizaje 89/.

Los pasos de la dirigencia Cetemista han sido cautos, sin que ello haya evitado los resbalones. Para materializar la propuesta del IFPT (Enero, 1981), la CTM se ha lanzado, en un contexto de crisis general y medidas gubernamentales que van desde la devaluación, el regateo de los aumentos salariales (30, 20 y 10%) hasta la reducción (3%) del gasto público para 1982, a proponer un impuesto del 1% al salario y a las ganancias para crear un fondo nacional de capacitación (Abril, 1982). Así, se coadyuvaría a fortalecer la economía del Estado Mexicano y se capacitaría a la fuerza laboral; resolviendo el problema del desempleo; beneficiando a los trabajadores que podrán tener la oportunidad de ascenso y percibir mejores salarios; beneficiando a la empresa al reducir costos y beneficiando al Estado al percibir mayores ingresos a la hacienda pública 90/. Los empresarios han aplaudido este gesto del movimiento obrero organizado señalando que los estímulos no han sido significativamente fuertes -se refiere a los CEPROFIS- cuyo apoyo fiscal 91/ significará el 1.5% mensual, por lo que para mantener el nivel del empleo y contrarrestar la devaluación son insuficientes, para ello es conveniente mantener "la cordura, la austeridad y aumentar los esfuer-

---

89/ Olmedo, Raúl. La Crisis. La educación pública se transforma, imprimir una política a la capacitación. Artículos seriados No. XII. Excélsior. Agosto 26, 1981.

90/ Define el CT un nuevo plan contra el alza de precios: Fidel Velázquez. Nota. UNO MAS UNO. Abril 27, 1982.

91/ Diario Oficial de la Federación. Abril 16, 1982.

zos para combatir conjuntamente (obreros y patronos) la inflación". En este sentido, la aportación del 1% del salario mensual "podría constituir una fuerte ayuda al Estado, y para los trabajadores sería un gesto casi imperceptible" <sup>92/</sup>. Parecería ser que la proposición obrera reconociera la necesidad de transferir parte de lo que obtendrían con los aumentos (30, 20 y 10%) al propio Estado, respuesta coyuntural ante la compleja situación de la estructura económica. El repliegue del Estado frente a las fuerzas sociales muestra una renuncia a la definición por "encima" de las clases, liberándolas a sus propias fuerzas, decisión ansiada por el capital y afrontada con el discurso y la amenaza por parte del sindicalismo oficial. El sindicalismo democrático del CT y el independiente propone la movilización obrera y la recuperación del vacío de negociación creado en este período.

Era de suponerse que las proposiciones de reforma económica impulsadas por la burocracia sindical a través de la diputación obrera con su Manifiesto a la Nación de 1979 y la propia CTM, se hubieran traducido ya en proyectos específicos para enfrentar la constante presión del capital para abrir más y más las puertas al capital externo, liberar el mercado y supeditar la acción estatal a los requerimientos de la acumulación privada. Al contrario, la sugerencia del "uno por ciento", realizada sin previa discusión entre la misma CTM, alcanzaría a conformar un fondo de 400 millones de pesos mensual si fuera cubierta sólo por esa central sindical y se elevaría a 100 millones, si fuera apoyada por las organizaciones sindicales integrantes del Congreso del Trabajo <sup>93/</sup>; es-

---

<sup>92/</sup> Un ajuste más flexible habría evitado despidos: CANACINTRA. Nota de Quezada, Angélica. UNO MAS UNO. Abril 19, 1982.

<sup>93/</sup> Propuesta descabellada, 1%. Artículo de Pereyra, Carlos. UNO MAS UNO. Abril 23, 1982.

ta aportación bajo la dirección del Estado y siguiendo la lógica de la alianza Estado-trabajadores, busca apoyar al Gobierno en la resolución de sus problemas de financiamiento, castigando a los salarios en vez de limitar las ganancias anulando subsidios a la iniciativa privada, creando mecanismos para lograr una mejor utilización de las divisas, instrumentos legales para modificar los criterios en la asignación de recursos, cambios en el sistema fiscal, intervención pública en el funcionamiento del sector financiero <sup>94/</sup>.

De dicha propuesta se ha retomado la parte correspondiente a los salarios como el eslabón más débil y como una retracción de la propuesta inicial para crear el IFPT, realizada el mes de enero. Queda como supuesto que con un impuesto especial o a través de otros mecanismos, son los empresarios los obligados a costear la formación de los trabajadores. En este sentido, no se pone a discusión que para la creación del IFPT la patronal aporte el 1% de sus ganancias; la dificultad, en su caso, radicaría en el cálculo de dicha aportación y en el control que la clase empresarial impondría al funcionamiento y orientación del propio instituto.

Por su parte, el dirigente de los ferrocarrileros disidentes, Valentín Campa, señaló que los sindicatos independientes se oponen a la creación del 1% al salario obrero para crear un programa de capacitación, aduciendo que es obligación de los patrones <sup>95/</sup>, la oposición al 1% del sindicalismo independiente se manifestó también en el pleno de la Coordinadora Sindical Nacional (COSINA) que se realizó en el Distrito Fede-

---

<sup>94/</sup> Ibid.

<sup>95/</sup> Sindicatos independientes se oponen al 1%. Nota. UNO MAS UNO. Abril 22, 1982.

ral, en el cual más de 100 organizaciones sindicales rechazaron la propuesta anunciada por la CTM, por ser una medida más de sacrificio obrero, mientras se subsidia a los empresarios <sup>96/</sup>; propusieron la revisión de la política fiscal que beneficia al gran capital y que se rechace la propuesta por las demás organizaciones obreras, señalando además que constitucionalmente las percepciones salariales mínimas no pueden ser gravadas. Sin embargo, el rechazo al 1% no ha sido precedido de alternativa alguna que se oriente a ejercer el control obrero sobre la planeación, la organización y la dirección de los recursos que se destinen para capacitar y adiestrar a la clase trabajadora en activo. Lo que sí se muestra bastante evidente es la inoperancia de las propuestas de la dirigencia sindical oficialista que, sin embargo, mantiene la iniciativa en la discusión de los problemas que afectan al conjunto de la clase obrera. Tal es así que la CTM da el primer paso al sugerir el 1% y ya prevé la discusión en el Congreso del Trabajo para que, en caso dado, sea presentada en la Cámara como iniciativa de la diputación obrera.

La instancia del Congreso del Trabajo es en primer término, una oportunidad para la discusión y valoración de los factores determinantes en la problemática de la capacitación y el adiestramiento, de la cual ya existe la experiencia del sistema de aprendizaje, las condiciones para la capacitación establecidas en los contratos colectivos de trabajo, el sistema formalizado de capacitación resultante de las necesidades en las empresas capital intensivas y la propia legislación. Y

---

<sup>96/</sup> Entre las organizaciones participantes están: Sindicato Industrial de Obreros Panificadores y Conexos de la CROC, Sindicato Unico de Trabajadores de Fundiciones de Hierro y Acero, Sección 15 del SUNTU, SUTIN y SITUAM. Organizaciones independientes rechazan entregar 1% de salarios al Gobierno. Nota. UNO MAS UNO. Abril 19, 1982.

en segundo término, un espacio para la definición de la función que se le asigne a la capacitación y el adiestramiento en el proceso de formación técnica de la fuerza de trabajo y de recuperación colectiva de los procesos de trabajo.

La intervención obrera en las formas de organización de los procesos productivos y en la definición de las necesidades de formación técnica y habilitación profesional en los niveles de la empresa y de la rama industrial, coadyuvarían a elevar los niveles de participación obrera en la resolución de los problemas técnicos de producción y organización de los centros de trabajo, así como en las instancias de representación obrera, desplazando o reforzando, en su caso, las instancias de participación sindical.

La responsabilidad de quienes participen en la definición anterior, será la de elevar políticamente la discusión, superando las concepciones ingenuas sobre las ventajas económicas de la capacitación o los enfoques productivistas acerca del valor y el costo de la capacitación. Elevar a un plano superior esta discusión implica comprenderla dentro del contexto económico general y de la correlación actual de fuerzas al interior del movimiento obrero. La ubicación de la discusión deberá pues estar integrada a la recuperación del papel histórico de la clase trabajadora y del proyecto político nacional que ésta ha asumido con las propuestas de cambio en la política económica para combatir el desempleo, la carestía, la desigualdad social, el estancamiento y deterioro de la economía nacional 97/.

---

97/ ¡En defensa del interés de los trabajadores, del pueblo y de la economía nacional! Desplegado, firman: SUTIN, SUNTU, STUNAM, SINTCB, STIADE (Kelvinator), Sind. de Volkswagen, Sind. de Tránsito, Sind. de Pesca, STERT (Tepepan), Sind. de El Anfora, Sind. de Inocafé, SUTCIESAS, UNO MAS UNO. Abril 30, 1982.



La instancia de la LII Legislatura también deberá ser aprovechada a pesar de la evidente desigualdad en la que estará la diputación de la oposición de izquierda incluso en alianza con la diputación obrera priista, para impulsar un proyecto común, ante la diputación conservadora. La oportunidad de abrir el debate en la Cámara no es una oportunidad de la actual coyuntura electoral o de la apertura política, es una condición histórica cuyos antecedentes se encuentran en los debates legislativos posteriores al movimiento revolucionario de México (1910-1917). La trayectoria de los debates constituye una muestra de la correlación de fuerzas sociales que en la actualidad deberá trascender el discurso y la práctica del voto mayoritario para apoyarse en la movilización como instrumento de educación obrera, y de presión a las fracciones conservadoras y aquellas que por disciplina de partido se alejan de los intereses reales que representan.

:

Cuando el debate legislativo en México ha llegado a los golpes es porque la política ha traspasado los límites que permite la propia legalidad dominante y es preciso asumir la decisión de reforzar el proyecto contestatario con la fuerza y la movilización de los organismos sociales.

El debate, con todas sus consabidas limitaciones, deberá convertirse en caja de resonancia de las demandas obreras, campesinas y populares ante el próximo período de gobierno que se prevé tenderá a subordinar los principios históricos del desarrollo nacional y los intereses populares a los intereses del capital interno y externo. Asimismo, deberá mantener por principio las conquistas obreras -ante éstas ni un paso atrás- y sentar las bases jurídico-políticas de un proyecto democrático, popular y socialista.

## CONCLUSIONES

La calificación de la fuerza de trabajo, entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para el desempeño de un oficio, trabajo o profesión, se adquiere a través de diversas formas determinadas por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Las transformaciones sucesivas que sufren los medios de trabajo y la materia prima, como componentes de las fuerzas productivas, determinan la calidad y condiciones del modo como se realiza el proceso de trabajo. Dichas transformaciones exigen, de la mano que las activa, una calificación que no sólo permite valorizar los medios de trabajo, sino que además de conservar su valor permite la producción de nuevos valores. Dicha calificación deberá incorporarse al proceso de trabajo en calidad y cantidad media, según el grado de desarrollo históricamente dado.

El producto resultante es además la condición de existencia del proceso de trabajo en el cual el trabajo vivo es componente esencial que debe poseer un grado normal en calificación.

La adquisición de los conocimientos, habilidades y experiencia para el trabajo productivo se realiza en forma natural de padres a hijos y en forma particular, de las generaciones viejas a las jóvenes, estableciendo relaciones específicas que corresponden a determinado grado del desarrollo de las fuerzas productivas materiales.

El aprendizaje de los conocimientos y habilidades medias y necesarias pa

ra el desempeño de un trabajo es un proceso mediante el cual las sociedades reproducen la fuerza de trabajo que asegura la producción material necesaria y el desenvolvimiento de la humanidad de manera progresiva.

Aumentar la calificación laboral contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas de una formación histórico-social dada, debido a que al actuar el hombre sobre los medios de producción los transforma y asimismo se transforma.

En el modo de producción capitalista el proceso de trabajo se desenvuelve en condiciones de subordinación en el capital y el consumo que éste hace de la fuerza de trabajo se encuentra destinado a valorizar a aquél, que lo adquiere en el mercado de trabajo sólo si posee el grado medio de calificación necesario; esta condición determina la particularidad histórica del capitalismo. La liberación de esta subordinación exige la recuperación de la condición inicial de todo proceso de trabajo: la reproducción de la existencia humana en forma progresiva y acorde con su propia naturaleza en una relación de intercambio armónica con el mundo natural y entre los mismos seres humanos.

La ampliación del excedente en el modo de producción capitalista se obtiene prolongando la jornada de trabajo o disminuyendo el trabajo social necesario para su reproducción. Es en esta última vía donde la calificación de la fuerza de trabajo adquiere relevancia debido a la introducción de cambios en las técnicas y organización del trabajo, que implican requerimientos diferenciales de calificación.

Los cambios técnicos y de organización que el capital incorpora en el proceso de trabajo eleva la productividad del trabajo incorporado, desplaza o sustituye trabajadores y tiende a reducir el margen de actividad de cada uno de los productores; la existencia de un creciente ejército de trabajadores, la pérdida relativa del valor de la fuerza de trabajo y una reducción constante en la participación de los trabajadores en la producción, son algunos de los efectos de dichos cambios. Para el capital estos cambios se traducen en el incremento de la generación de plusvalor apropiable.

La división técnica del trabajo en su forma capitalista trae como consecuencia la parcelación del trabajo mismo, disminuyendo el tiempo del período necesario para la adquisición de la calificación media. Esta nueva situación reduce por consiguiente los costos del aprendizaje del grueso de los productores, concentrando los conocimientos, cada vez más sofisticados, en un grupo reducido de trabajadores de alto nivel, destinados al diseño y concepción de la producción.

Este proceso de cambios en la división técnica del trabajo despoja al productor directo de sus conocimientos convirtiéndolo en trabajador sin requisitos de calificación especiales, más que los mínimos para ejecutar durante la jornada, operaciones repetitivas y rutinarias.

La técnica se transforma en dominio del capital y se opone al trabajador como fuerza ajena a su existencia. La recuperación del dominio sobre la producción socializada por el conjunto de trabajadores, sólo es posible a través de la apropiación de la ciencia, la técnica y el conocimiento colectivo que posee la clase obrera, destinado a ejercer

realmente el control obrero sobre los procesos de trabajo, y a reorganizar el modo de producción.

Dicha recuperación podrá desenvolverse con la elevación del nivel cognositivo (teórico y práctico) de la clase obrera en un proyecto dirigido a superar la contradicción existente entre quienes dirigen y quienes ejecutan el trabajo propiamente productivo, conformando el cuerpo orgánico colectivo que libere las fuerzas productivas de la subordinación capitalista.

Las diversas transformaciones históricas del proceso de trabajo han generado formas particulares de aprendizaje que guardan una relativa correspondencia con formas de producir del artesanado, la manufactura y la gran industria. La cooperación como principio productivo incorpora la división del trabajo en el taller artesanal el cual fragmenta la actividad productiva de manera creciente. Es en la manufactura donde dicho principio adquiere mayor desarrollo, manteniendo inalterada la base técnico-material característica del artesano. Tanto en éste como en aquél, los conocimientos y las habilidades laborales se mantienen en poder del productor directo. Si bien se puede observar una tendencia hacia la disminución paulatina de dichos conocimientos y habilidades en forma individual, éstos se reintegran en forma colectiva.

Es en la gran industria, con la constante introducción de procesos mecanizados, semi-automatizados y automatizados, donde la descalificación individual y colectiva llega a su máxima expresión. Pero dicha descalificación barre de manera diferenciada a la clase obrera, surgen entonces funciones y ocupaciones que exigen conocimientos, habilidad y expe-

riencia mayores, particularmente en las actividades de mantenimiento y reparación, como ocupaciones especializadas que antes eran realizadas por los mismos productores y eran consideradas como funciones suplementarias.

El efecto central de la mecanización que interesa destacar es la disminución de los períodos de aprendizaje y el surgimiento de formas particulares de adquisición de la calificación y técnicas para la enseñanza sistematizada, racional y eficaz en funciones, actividades y tareas específicas.

Los períodos de aprendizaje en el artesanado que se realizaban a través de la observación y la práctica, y que tenían una duración de entre 2 y 7 años se reducen paulatinamente a períodos de meses, semanas o días a través de la transmisión de conocimientos teóricos, que en general constituyen una proporción reducida (máximo 20%), y prácticas en el mismo centro de trabajo. En este marco de evolución del aprendizaje, la experiencia laboral disminuye su significación lo cual tiene particular importancia en los sistemas de selección y contratación laboral, así como en la definición de las condiciones de trabajo como son aquéllas referidas a la antigüedad y el ascenso escalafonario.

La antigua maestría en el oficio artesanal deviene entonces en especialización rápidamente adquirible y sin mayores requisitos educativos en términos reales.

La reglamentación del mismo aprendizaje sufre constantes transformaciones, las que no siempre corresponden al desarrollo de las fuerzas pro-

ductivas. Los salarios vienen a constituir el centro de las modificaciones legales, mantener un número relativamente alto de trabajadores en calidad de aprendices se convertía de hecho en consumo de mano de obra barata.

Sin embargo, las limitaciones impuestas a través de la legislación gremial, corporativa o laboral pretendían reducir la contratación desenfrenada de aprendices.

Los aprendices incorporados a la producción artesanal pagaban en trabajo las enseñanzas recibidas, hasta no convertirse en oficiales o compañeros, trabajadores propiamente productivos cuya expectativa giraba en torno a la adquisición de la maestría para lograr una futura independencia y dedicarse para sí en el desempeño de su oficio.

La relación maestro-aprendiz en su forma artesanal es una relación familiar propia y característica de la cooperación simple; la que establece el patrón con el aprendiz en la manufactura propiamente capitalista en su fase mercantil, en la cual el maestro es el trabajador más experimentado, nunca más el patrón.

El sistema de aprendizaje conformaba parte de la organización productiva que coadyuvaba a la reproducción de una fuerza de trabajo en condiciones favorables para los dueños de los medios de producción y conformaba la columna vertebral futura de los talleres.

En las condiciones de producción artesanal y manufacturera, el trabajador costea en cierta forma su aprendizaje, que le otorga un poder y

control sobre el proceso de trabajo, ya que el ritmo y velocidad del mismo dependen fundamentalmente de la decisión del trabajador en forma individual en el primero y colectiva en el segundo.

Incorporada la división manufacturera del trabajo se inicia un creciente esfuerzo, de parte del capital, por despojar el control colectivo del obrero sobre el proceso productivo, convirtiendo a los trabajadores individuales en apéndices de la producción.

La organización de la producción industrial exige del capitalista una dedicación completa a las tareas de dirección, administración, planeación y control que sólo puede realizar con el auxilio de un reducido grupo de colaboradores dedicados a lo que se ha dado en llamar trabajo de concepción, generando una total separación con el trabajo de ejecución. Esta nueva estructuración de la producción tiende a imponer una disciplina en el centro de trabajo con el propósito de intensificar la jornada de trabajo en su conjunto. El trabajo especializado de cientos de productores elevan la capacidad productiva del colectivo obrero a expensas de su fragmentación y embrutecimiento. Este trabajo fragmentado disminuye los costos de aprendizaje, lo que para el capital se revierte en ampliación de los márgenes de la ganancia. Los tiempos y movimientos resultan la unidad de análisis y preocupación de la administración capitalista del trabajo. Sólo las ramas industriales cuyo producto no puede generarse de manera seriada o en cadena, exige la incorporación de trabajadores con capacidad creativa y decisoria; en estas ramas la producción depende de la calificación laboral, pero el gran capital pronto encuentra los mecanismos para darle la vuelta a esta "imposición" contratando la producción de partes especiales a talle



res manufactureros e incluso artesanales. Pero en general predomina la producción industrial por su capital invertido, volumen de personal ocupado y tecnología de punta, tanto en los países capitalistas industrializados, como en los países capitalistas no industrializados.

Las ocupaciones que exigen alta calificación (mantenimiento y reparación entre otras) son altamente remuneradas, lo que tiende a contrarrestarse con la formación abundante de estos trabajadores y técnicos a través de los sistemas formales de educación, de aquí se explica una de las funciones técnicas de la educación. Pero en general los requerimientos de escolaridad para el grueso de la clase trabajadora son más bien mecanismos de selección y de segmentación del mercado de trabajo.

El conocimiento para la producción tiende a concentrarse cada vez más en un reducido número de trabajadores que por demás comparten los beneficios de la explotación del trabajo.

El saber práctico de la clase obrera acumulado a través de generaciones, pasa al capital y se sintetiza en las oficinas de planeación productiva.

Los cambios reseñados y los efectos que sobre la calificación laboral traen consigo tienen una marcada orientación hacia el incremento de la generación de plusvalía y la disminución de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia.

El aumento de la exigencia del capital por trabajadores con mayor escolaridad tiene su lógica en la medida que este requerimiento facilita la adaptación de los trabajadores a procesos productivos específicos, la que se realiza por medio de períodos cortos de capacitación y/o adiestramiento.

En este proceso histórico de sujeción del trabajo a los intereses del capital se puede observar la reacción de la clase obrera que resiste de mil maneras al empobrecimiento de la creatividad y al que repercute en los salarios. Esta oposición existente ha vuelto, a los ojos de los estudiosos, la necesidad de elaborar nuevos mecanismos tendientes a la reorganización del trabajo, unos con miras a reforzar las condiciones de explotación y otros con fines de transformación de las relaciones sociales de producción, a partir de los centros mismos de trabajo.

En esta perspectiva, la capacitación se convierte en arma de dos filos sujeta a la orientación que determine la clase obrera para revertirla en función de una elevación de la conciencia acerca de las posibilidades que se abren con la recuperación del dominio sobre los medios de producción precedidos de las transformaciones en el proceso de trabajo, o aquella orientación productivista e ingenua que se reduce a promover la movilidad laboral y la competencia por mayores salarios.

El desarrollo del Derecho puede comprenderse en su vinculación con los fenómenos propios de las relaciones sociales de producción; la expresión jurídica de una clase dominante corresponde o pretende corresponder con las condiciones en las que se desenvuelve la realidad económica. Esta búsqueda de correspondencia entre lo jurídico y lo económico

parece una carrera interminable por la regulación de las formas de relación social que por su dinámica cotidiana se modifican constantemente. Las contradicciones que se caracterizan en las relaciones sociales de producción adquieren en el derecho una normatividad que las hace aparecer como un complejo natural en donde los desequilibrios pueden disiparse en la evolución de la misma legislación. Sin embargo, el Derecho dominante es superado nuevamente por el desenvolvimiento de las fuerzas productivas hasta su completa revolución.

En México, la reglamentación jurídica del aprendizaje tiene antecedentes desde la época de la Conquista, la cual buscaba regular la adquisición de los oficios por parte de la población indígena, no tenían acceso a los oficios la población mulata y negra.

Las normas protectoras del trabajo indígena establecidas desde la Corona Española durante el período colonial eran adaptadas en la Nueva España por las autoridades encargadas de su aplicación.

Las innovaciones técnicas en la producción colonial y la expansión del mercado en la Nueva España se encontraban sujetas más a la costumbre, la religión, la legislación y la moral que por las leyes del mercado.

Los gremios artesanales formaban reducidos grupos de maestros, quienes avalados por los cabildos, imponían serias restricciones para la expansión de la producción artesanal, entre aquéllos se encontraban las condiciones del aprendizaje, el número de aprendices por taller y los mismos exámenes para optar por la maestría en el oficio. Restricciones para evitar la competencia y mantener acaparada la reducida clientela.

Los obrajes o talleres manufactureros enfrentaron múltiples obstáculos para la contratación de aprendices y la diversificación productiva. La inmigración de técnicos extranjeros se convirtió en práctica socorrida que se buscó evitar con la creación de escuelas superiores y técnicas.

En los obrajes se prohibió la contratación de menores de edad, se precisó el período de aprendizaje, la remuneración y el oficio objeto del contrato.

A través de la contratación individual se conformó un perfil de las modificaciones necesarias en las legislaciones superiores.

En el período de la Reforma se favoreció la educación pública y estimuló la expansión del crecimiento económico del país. La promulgación de leyes y reglamentos conformaron la estructura jurídico-política a partir de la cual se levantaba el aparato del estado moderno del Siglo XIX. El Código Civil al regular la contratación de aprendices lo ubicó dentro de la libertad de igualdad entre las partes.

La legislación laboral fruto de la organización y lucha obrera por mayores salarios, disminución de la jornada, mejoramiento de las condiciones de trabajo, contra las multas a costa del salario, tuvo su antecedente programático en los lineamientos del Partido Liberal Mexicano, retomados en el Constituyente de 1917. La demanda de escuelas sostenidas por los patrones fue incorporada al nuevo marco jurídico en las relaciones capital-trabajo.

La incorporación del contrato de aprendizaje a la legislación laboral

constituyen un reconocimiento del carácter de la relación que se establece entre el patrón y el aprendiz, regulada en base a derechos y obligaciones. De una modificación a otra se limitaba cada vez más el período, ahora ya se fijaba como límite un año de duración del contrato y se estipulaban en un capitulado extenso las actividades económicas sujetas al mismo. El patrón se obligaba entonces a proporcionar una enseñanza completa del oficio, profesión o trabajo y a la expedición de un certificado de conocimientos adquiridos. El aprendiz menor de 16 años tenía el derecho de asistir a la instrucción escolarizada, la realidad contravenía este derecho a la educación. El salario por cada oficio era determinado por las autoridades laborales, siendo en todos los casos menor al necesario para mantener una familia. Se aceptaba que la no retribución al aprendiz debería abarcar un período menor a los dos meses de contratado, a partir del cual empezaba a ser un trabajador productivo. El contrato de aprendizaje sufrió modificaciones con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo que si bien aliviaba en cierto sentido la condición de los trabajadores la conservaba íntegra, sin cambiar las condiciones de explotación.

El principio de la conciliación de clases orientó la reglamentación al Artículo 123 Constitucional y estableció las bases de un proyecto político donde el Estado coadyuvaba en la generación de las condiciones necesarias para el desarrollo de las fuerzas productivas al servicio del capital. Una de esas condiciones fueron el impulso a la educación técnica y superior destinada a formar los profesionistas acordes con dicho desarrollo.

Las garantías para la inversión quedaban definidas en el nuevo código

laboral de 1931 y homogeneizaban a nivel nacional los diversos códigos estatales. La estabilidad en las relaciones obrero-patronales sería uno de los objetivos perseguidos con la Ley Federal del Trabajo (1931). Las representaciones sindicales vislumbraron con claridad que la LFT convertiría la lucha obrera en trámite jurídico.

El discurso político que justificaría la nueva legislación no dejó duda alguna de su espíritu protector frente al débil, la realidad mostraría todo lo contrario. La ambigüedad de buena parte del articulado abría una amplia gama de interpretaciones y de aplicación variada. Sin embargo, se puede destacar aspectos que en el Contrato de Aprendizaje garantizarían el derecho del aprendiz a recibir aumentos progresivos en su retribución económica conforme los avances en el proceso de enseñanza. Por otro lado, se omiten ciertos avances establecidos con anterioridad como lo es la respectiva al derecho a asistir a la educación primaria y superior.

La certificación del aprendizaje en los oficios no calificados era responsabilidad patronal a diferencia de los oficios calificados que expedía un jurado obrero-patronal con la presencia de la autoridad laboral.

El debate cameral y la polémica obrero-patronal en torno a las modificaciones en el Contrato de Aprendizaje muestran el nivel de discusión y la correlación de fuerzas existente, con clara desventaja para la clase obrera. La legislación debería mantener el costo de la mano de obra, parecía ser la consigna, y el contrato de aprendizaje cumplía con ese requisito. El pago menor al salario mínimo estaba amparado

con dicho contrato.

La creciente industrialización exigía, por un lado, trabajo calificado y especializado, por otro, mano de obra abundante y barata. La primera se formaba en el sistema educativo, la segunda a través del sistema de aprendizaje. Base del secreto del llamado milagro mexicano: con baja escolaridad de la población trabajadora y con técnicas productivas propias, basadas en la mecanización, el crecimiento de la economía fue posible. Crecimiento económico y depauperación de la clase trabajadora obstaculizaron la posibilidad de dejar atrás el subdesarrollo como etapa superable.

La ampliación de los servicios educativos como uno de los resultados del desarrollo eran insuficientes, se mantuvieron los rezagos relativos y absolutos. La especialización educativa sin embargo, proveyó de los cuadros técnicos requeridos en el mercado de trabajo. Pero el sistema de aprendizaje se adecuaba más a las necesidades inmediatas de trabajo calificado. Las grandes empresas mostraban que la adecuación al trabajo podía realizarse de manera sistemática y organizada, mediante cursos formales de aprendizaje o capacitación. Surgen así los centros de capacitación de las propias empresas o promovidos y financiados por éstas. La racionalidad capitalista denotaba entonces que la capacitación y el desarrollo del personal reducía los costos de un aprendizaje empírico, a la vez que elevaba la relación producto por unidad de capital. La negociación sindical establecía a través de las revisiones contractuales, condiciones para la contratación de aprendices, esto significaba reducir los márgenes de explotación del capital, pero esta situación se reducía a un mínimo de empresas con capacidad negociadora.

La explotación suplementaria derivada de la figura del aprendizaje denunciada por los organismos sindicales presionó la abrogación de dicho contrato cuyos antecedentes más desenvueltos se encontraban en las contrataciones colectivas de trabajo.

Las modificaciones que sufre todo proyecto o iniciativa de ley es una evidencia palpable de la prevaencia de los intereses en juego. Si bien las organizaciones sindicales sabían lo que no querían al demandar la abrogación del Contrato de Aprendizaje, en los últimos años de los 60's, no parecía del todo claro cuál era el proyecto de legislación que al respecto sería el más favorable para la clase trabajadora. Quizás por ello es que la Nueva Ley Federal del Trabajo (1970) dejó sin precisar la forma de aplicación de la obligación de los patrones para organizar cursos de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores. Aparecía como una sugerencia o al menos era entendida por la patronal de esa manera. Un vacío jurídico en la nueva disposición, que incluso con las nuevas reformas a la Constitución (1978) y a la propia LFT, no ha sido cubierto es el de explicitar el derecho de los sindicatos o trabajadores para exigir el cumplimiento de la obligación patronal; aunque con la modificación de 1978 queda abierta la posibilidad de constituirse como causal de huelga. La vigilancia por parte de la autoridad laboral establecida en 1970, se diluye en 1978 con las atribuciones que se le asignan a aquélla para el registro y verificación de los eventos de capacitación.

Durante la década de los 70's se pudo observar cómo la desaparición por decreto del Contrato de Aprendizaje, generó, en el mercado de trabajo, escasez de mano de obra calificada, queja de los empresarios y demanda



reiterada al sistema educativo para la creación de una oferta abundante de técnicos y trabajadores calificados para mantener el ritmo de crecimiento, el nivel de inversión y, por lo tanto, de empleo. En esta dirección y en la de modificar el sentido de la obligación inicial que se estipulaba a los patrones, éstos no cesaron en esforzarse por presionar para que su reglamentación, que a luces se consideraba imprescindible, asemejara el aprendizaje derogado.

La reproducción técnica de la fuerza de trabajo aparecía entonces como un costo de producción, al cual los empresarios han buscado disminuirlo a toda costa, particularmente en la franja de trabajadores no calificados que en la estructura ocupacional actual representan un porcentaje considerable (30%) del personal ocupado en la industria de transformación. En este proceso de definición jurídica, de sensibilización empresarial y amenazas de sanciones para quienes no cumplan con la obligación de capacitar, se multiplican las instituciones capacitadoras y se realizan estudios para fundamentar las decisiones de política laboral tendientes a reforzar la decisión de elevar a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación.

El período 1978-82 se ha caracterizado por precisar metodologías que permitan homogeneizar procesos de capacitación por grupos ocupacionales, homogeneizando, a su vez, las características y el funcionamiento del mercado de trabajo y, con ello, la regulación salarial en un contexto de creciente formación de técnicos y trabajadores calificados.

La racionalización del mercado de trabajo con el insumo de las previ-

siones de capacitación y la certificación de habilidades se convierte en componente para la planeación del crecimiento industrial por ramas y regiones, éste es quizás uno de los objetivos más ocultos en la concepción del llamado Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, establecido en la LFT y normado a través de la publicación de criterios en el Diario Oficial de la Federación.

Los antecedentes de las modificaciones legales de 1978, muestran no sólo las posiciones propias de los empresarios y trabajadores, sino la existencia al interior del propio Estado de posiciones identificadas con ambos sectores. A pesar de convertirse la obligación de capacitar en mandato constitucional, lo que haría inevitable su cumplimien.to, la práctica de la redefinición jurídico-política muestra cómo en la realidad todo es posible, aunque los interlocutores señalen que es corto el período para observar resultados. El alto espíritu participativo delineado en el articulado de la LFT se reduce a una obligatoriedad unilateral, que para el capital -como relación social- vendría a ser, más bien, otro privilegio más por esa misma obligatoriedad, ya que le otorga: el mando en la orientación de la formación técnica del recurso humano contratado, y en la esfera educativa la capacidad de influir en la construcción y programación curricular, con el fin de ajustar oferta y demanda de recursos humanos.

En los proyectos de las modificaciones se puede<sup>m</sup> observar esquemas de intervención y control obrera que fueron abandonados en el reglamento definitivo del Capítulo III Bis de la LFT, la base de dichos esquemas se puede rastrear en las revisiones de los contratos colectivos de trabajo que constituyen un material de investigación de primer or-

den para el análisis de tendencias y perspectivas que vislumbran los trabajadores y de las formas que estos mismos dan a los avances en la negociación. Esto es más evidente en las negociaciones de empresas de punta con sindicatos fuertes que, en cierta forma, dan la orientación general del camino que habrán de recorrer el resto de las organizaciones sindicales.

El capitulado relativo a la capacitación y el adiestramiento de trabajadores resulta ser el marco jurídico-administrativo de un sistema de operación, en el cual se definen los derechos, las obligaciones y los niveles de participación de la empresa, los trabajadores y el mismo Estado. El sistema incluye las ramas de actividad económica de jurisdicción federal, aunque no por ello la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores disminuye su validez para el resto de las ramas.

La base del sistema parte de los centros de trabajo con la participación obrero-patronal en la que se deberán definir, diseñar, programar y ejecutar las acciones de capacitación que incluirán al conjunto de personal sin excepción (trabajadores a ingresar, de nuevo ingreso y temporales de planta), se señala la posibilidad de formar hasta dos comisiones mixtas de capacitación: una con los trabajadores administrativos y otra con los manuales. Esta distinción de facto mantiene la separación entre trabajo de gestión y concepción, y el trabajo de ejecución.

La reglamentación es clara en el sentido de precisar que el costo de la capacitación está a cargo de la empresa. El objetivo de la capacitación se define en términos de preparar para el ascenso, la adapta-

ción tecnológica, reducción de riesgos, incremento de la productividad y elevación de las aptitudes laborales, todo con miras a elevar el nivel de vida obrero; la capacitación se convierte en medio para el incremento en la productividad del trabajo, pero cuyos resultados en los salarios quedan sujetos a negociación aparte.

La estructuración por ramas industriales del funcionamiento bipartito para la elaboración de las previsiones y la planeación de las acciones en capacitación, constituye una instancia cupular de decisión de la cual sólo tienen acceso las dirigencias patronal y obrera oficial, es pues un nivel de participación selectivo y excluyente.

La flexibilidad publicitada del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (SNCyA) radica en el marco de posibilidades para la realización de las actividades: programas por empresa, por rama, individuales, colectivas, interna y externa, escolarizada o en planta, etc.

El esquema del SNCyA "participativo y flexible" se diluye en el análisis de su pertinencia para su operación y en la misma práctica.

Otro nivel de funcionamiento, pero de carácter tripartito, serían los Consejos Estatales y el Nacional de Capacitación y Adiestramiento que vienen a ser más bien instancias de decisión en las que el Estado orienta, pero no ejecuta.

Las tres instancias de operación (Comisiones Mixtas, Comités Nacionales por rama y Consejos Consultivos), el aparato burocrático para el

registro y verificación (UCECA) y el conjunto de las disposiciones de carácter funcional constituyen la estructura del sistema de capacitación, que se apoya en la infraestructura del sistema educativo nacional para la formación y calificación de los trabajadores. El SNCyA es una definición jurídico-administrativa que pretende reestructurar y fortalecer el proyecto corporativo del Estado Mexicano, en el cual la participación de las direcciones obrero-patronales pueden conciliar sus intereses dentro de una política de desarrollo nacional con justicia social.

El consenso anhelado que tendría su piedra angular en el funcionamiento del SNCyA se encuentra atado a las dificultades reales de la conciliación de clases, atadura en la que la hegemonía del capital mantiene la posición dominante, tanto frente a la diversidad de respuesta de las organizaciones sindicales, como a la pretendida posición de fuerza del propio Estado.

El debate acerca de la capacitación gira de manera central alrededor del financiamiento que implica, si bien un gasto en la inversión, se revierte en alguna medida en mayor productividad, igual o mayor empleo y supuestamente en incrementos salariales.

La reproducción técnica de la fuerza laboral costada por el mismo trabajador y reforzada por el aparato estatal, se apuntala como componente del monto de las inversiones. En términos sociales el capital así lo exige, pero en forma individual los empresarios se niegan a "trabajar" para el vecino. La escasez de mano de obra calificada se regula en el libre mercado de trabajo, la rotación de personal en base al pi-

rateo, tiende incluso a institucionalizarse a través de los servicios de bolsa de trabajo, pero para aquéllos que están empleados y que desean "mejorar" su nivel de vida.

El Estado en forma pragmática, a pesar de las diversas previsiones a largo plazo, conforma las bases necesarias para la reproducción material dentro de la actual división internacional del trabajo. El aumento de la productividad interna y la ampliación del mercado hacia el exterior constituyen algunos de los elementos dinamizadores del capitalismo mexicano en su versión más modernizadora. La política laboral sustentada en los supuestos del pleno empleo se ha enfrentado a los vaivenes del mercado mundial y a la agudización de la crisis de la acumulación, poniendo en tela de juicio la imagen del mismo "sistema político".

La elevación del nivel de capacidad de la fuerza de trabajo permitiría homogeneizar ocupaciones y salarios y, por ende, racionalizar el mercado de trabajo para la elaboración de los modelos insumo-producto tan utilizados en los planes de carácter nacional. La racionalidad del mercado de trabajo permite pues hacer previsiones y apuesta al año 2000; pero en el corto plazo permite regular el precio de la fuerza de trabajo de las llamadas ocupaciones "engrane", sin las cuales, el proceso productivo podría pararse, pero que se mantiene funcionando bajo la amenaza e incertidumbre que impone la misma competencia capitalista por los técnicos y operarios calificados con la práctica del "pirateo".

Reducir el pirateo, la inestabilidad en la producción por falta de personal calificado y nivelar el precio de las ocupaciones más competidas

parece un objetivo a mediano plazo que se pretende con el funcionamiento del SNCyA y la eficaz expansión del propio sistema de educación técnica nacional.

El pretendido equilibrio entre las características cualitativas y cuantitativas de la fuerza de trabajo y la composición técnica de las inversiones sólo deja la ilusión de poder evitar la subordinación de la oferta laboral a los requerimientos del capital por personal calificado.

El equilibrio, por demás temporal, es una completa ilusión dada la correlación de fuerzas sociales en México: ello implicaría una reorientación de la inversión, mayor intervención del Estado en la economía y control obrero en los centros de trabajo. La irracionalidad capitalista se impone a los esfuerzos de racionalización en los sistemas educativos y ahora de capacitación; las razones de la desigualdad social dejan de explicarse en las diferencias de escolaridad para señalar las malformaciones del desarrollo capitalista.

La vía definida por el Estado para lograr una mayor distribución de la riqueza, sin atender contra la propiedad, es la apropiación de un mayor ingreso por un trabajo más productivo, a través de una mayor calificación. Esta vía se ha desenvuelto por medio de una legislación, una campaña de sensibilización acerca de las ventajas de capacitar y la política de la amenaza y la subención.

La negociación colectiva puede convertirse en factor decisivo para la capacitación si es que el movimiento obrero la integra en un proyecto más amplio de recuperación y adquisición de conocimientos y habilidades productivas, con todo y las diferencias tecnológicas existentes en el aparato productivo.

Las iniciativas para echar a andar el SNCyA han tenido su más fuerte promotor en el Estado, que luego de imponer 1,200 multas a empresas por incumplimiento de la Ley, anuncia el decreto de publicación de Certificados de Promoción Fiscal; iniciativa secundada por el sector oficial del movimiento obrero que propone la creación de un aparato institucional de formación profesional a cargo de la empresa, pero bajo la dirección estatal, para después proponer un impuesto (1%) al salario que a la vez que apoye al propio Estado se pueda crear un fondo de capacitación nacional.

La contestación del sindicalismo democrático al interior del órgano cúpula del movimiento obrero (CT) y del sindicalismo independiente en un primer momento obvió la propuesta estatal y las declaraciones de la dirigencia obrera oficial, hasta pronunciarse contra la sugerencia del 1% a los salarios. Ello sin propuestas alternativas hasta la fecha, lo que exige recorrer las instancias de discusión al interior del CT, como lo ha propuesto la CTM, para turnarlo al próximo período de la Cámara de Diputados, en la que a pesar de las posibles coincidencias entre la diputación obrera oficial y la de oposición socialista, se enfrentará una polémica en condiciones desventajosas, pero apoyable, de aquí en adelante, con la movilización obrera como elemento de educación y reivindicación de demandas obreras, campesinas y populares.

La recuperación del conocimiento productivo puede ser recorrido de manera inicial con la formación técnica y la habilitación profesional de los trabajadores en activo, esto conlleva la necesidad de la intervención obrera en la previsión, programación y orientación de las ac-



ciones capacitadoras en los centros de trabajo y en las instancias de discusión de las mismas. El desarrollo de las fuerzas productivas tiene pues un componente esencial en manos de la clase obrera.

La discusión en tal sentido deberá elevarse dentro de un proyecto político que recupere la experiencia acumulada en las contrataciones para propugnar las modificaciones jurídicas y de funcionamiento al Sistema de Capacitación y Adiestramiento y conforme parte de un programa de organización social democrática, popular y socialista. En este programa la intervención obrera en la discusión tendrá una sólida garantía si parte de los centros de trabajo hacia las instancias y los frentes de organización y movilización con dirección obrera.

## A N E X O

Capítulo XII. Del Contrato de Aprendizaje. Proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 (1919).

Título III. Del Contrato de Aprendizaje. Proyecto de Ley Federal del Trabajo (marzo 12 1931).

Título IV. Del Contrato de Aprendizaje. Decreto de Ley Federal del Trabajo. (Agosto 27 1931).

Artículo 123, fracción XIII. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1978).

Título IV. Derechos y obligaciones de los trabajadores y Patrones. Capítulo I. Artículo 123. Obligaciones de los patrones, fracción XV.  
Capítulo III bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores de la LFT.

Título XVI. Responsabilidades y sanciones, Artículo 994, Artículo 992, de la LFT.

Proyecto de ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Federal para el Distrito y Territorios Federales y para las obras que emprenda la Federación. Iniciativa enviada al Congreso de la Unión por Venustiano Carranza, Presidente Constitucional 1919.

## CAPITULO XII

### Del Contrato de Aprendizaje.

Artículo 222. El contrato de aprendizaje de que se ocupa esta ley es aquél por el cual un fabricante jefe de taller, comerciante u obrero, se obliga a enseñar la práctica de su profesión a otra persona que, en cambio, queda obligada a trabajar para aquél, en las condiciones y por el tiempo que se convengan.

El contrato de aprendizaje no tendrá lugar en los trabajos mineros, agrícolas y manuales que no requieran preparación profesional alguna para poder ser ejecutada, así como tampoco en las profesiones liberales.

Artículo 223. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito, en el que se harán constar:

- I. El nombre, apellido, edad, profesión y domicilio del maestro.
- II. El nombre, apellido, edad, y domicilio del aprendiz.
- III. El nombre, apellido, edad, profesión y domicilio del padre y de la madre del aprendiz, del tutor de éste si faltaren los padres, o en su defecto, del Presidente Municipal que a nombre de dicho aprendiz celebre el contrato, cuando se trate de un menor.
- IV. El arte, profesión, oficio o trabajo que el maestro deba enseñar al aprendiz.
- V. La duración del contrato, la fecha de éste y aquélla en que dicho contrato debe comenzar a surtir sus efectos.

VI. Las condiciones de alojamiento y alimentación del aprendiz, si debe proporcionarlas el maestro, y el tiempo - que diariamente deba dedicar el aprendiz a su aprendizaje.

VII. El trabajo que el aprendiz deba proporcionar al maestro en cambio de la enseñanza.

Artículo 224° El escrito debe ser firmado por el maestro, por el aprendiz, y si éste fuere menor, por sus representantes - legítimos, o por el Presidente Municipal del lugar de su domicilio, si no tuviere ascendientes que ejerzan sobre él la - patria potestad, ni tutor que legalmente lo represente.

Artículo 225° Cuando la duración del aprendiz no haya sido fijada en el contrato respectivo se considerará que éste ha sido celebrado por un año, concluido el cual, si ninguna de las partes contratantes lo da por terminado, dentro de los diez - días anteriores a la conclusión del año, dicho contrato se entenderá prorrogado por un año más. Lo mismo se observará al - expirar el segundo y ulteriores años.

Artículo 226° Cuando el contrato se celebrare por varios años al terminar cada uno de éstos, el aprendiz podrá darlo por - concluido en los términos que previene el artículo anterior.

Artículo 227° Cuando además del trabajo que el aprendiz le deba prestar al maestro, éste deba recibir de aquél, según lo - estipulado en el contrato, una cantidad de dinero, deberá especificarse si ésta tiene por objeto indemnizar al maestro de los gastos que haga por la alimentación y alojamiento del aprendiz, o si está destinada a constituir, en unión de los servicios personales, el precio que debe pagarse al maestro por la enseñanza que proporciona.

Se entenderá que es para esto último, cuando el aprendiz no viva en la casa del maestro.

228° No pueden celebrar el contrato de aprendiz, como maestros, los tahúres, los ebrios habituales y los que hubieren sido condenados por algún delito contra la propiedad o por atentados al pudor, estupro, rapto, violación o corrupción de menores.

Artículo 229° El maestro varón, soltero, no podrá alojar en su casa, como aprendiz a mujeres menores de edad.

Artículo 230° La mujer casada no podrá recibir aprendices - sin el consentimiento de su marido, cuando la ley exija dicho consentimiento para que pueda contratar; y en ningún caso podrá sin el consentimiento expreso, darles alojamiento.

Artículo 231° El menor de edad, no emancipado, no podrá recibir aprendices sin el consentimiento de sus padres, o de su tutor.

Artículo 232° Puede celebrar el contrato de aprendizaje como aprendiz, todos aquéllos a quienes la ley no la prohíba; pero la mujer casada sólo podrá con autorización de su marido, y el menor, con autorización de los ascendientes que ejerzan - sobre él la patria potestad, o de su tutor, si no estuviere sujeto a patria potestad.

Artículo 233° Además de las obligaciones que el contrato respectivo imponga al maestro tendrá las especiales siguientes:

I. Vigilar la conducta del aprendiz menor, ya sea en su casa o fuera de ella, dando cuenta a los padres o tutor de dicho aprendiz, de las faltas graves que éste cometa.

II. Avisar sin demora a los padres o tutor del aprendiz de las enfermedades, ausencia y demás hechos que puedan motivar la intervención de aquéllos.

III. Enseñar al aprendiz, progresivamente y de una manera completa, el arte, oficio, profesión o trabajo a que se refiera el contrato respectivo.

- IV. Entregarle, al fin del aprendizaje, un certificado en que conste que el aprendiz ha cumplido con las obligaciones que le impuso el contrato respectivo, expresando al mismo tiempo las aptitudes que tenga y los conocimientos que hubiere adquirido.
- V. Observar, en la ejecución del trabajo que esté encomendado al aprendiz, las prescripciones de esta ley relativas al trabajo de las mujeres y de los menores, si por razón del sexo, edad del aprendiz son aplicables, y a no imponerle una jornada que, aunque igual o menor que la autorizada por la ley, sea notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, y las fuerzas y aptitudes del aprendiz.
- VI. A conceder al aprendiz que fuere menor de dieciséis años, las facilidades que sean necesarias para que pueda concluir su instrucción primaria elemental y superior según las circunstancias del lugar, vigilando que el aprendiz cumpla con esta obligación.
- VII. Las demás que le imponga la ley.

Artículo 234° Para que el maestro pueda cumplir eficazmente las obligaciones que le imponen las fracciones I y III del artículo anterior, tiene facultad de corregir paternalmente las faltas de los aprendices menores, sin que en ningún caso le sea permitido usar en esas correcciones palabras ofensivas ni golpes. Cuando se trate de faltas graves, las pondrá en conocimiento de los padres o tutor del aprendiz, y si éstos no lo corrigen, podrá dar por concluido el contrato de aprendizaje.

Artículo 235° Cuando se trate de aprendices mayores, sus faltas graves o repetidas pueden ser también causas de que se dé por concluido el contrato.

Artículo 236° Cuando el maestro use procedimientos especiales de fabricación, que le convenga conservar secretos, sólo estará obligado a enseñarlos al aprendiz, cuando hubiere habido pacto expreso.

Artículo 237° El maestro estará obligado a retribuir al aprendiz, durante el tiempo del aprendizaje los servicios que éste le prestare con motivo del mismo aprendizaje. La retribución será fijada para cada acto, oficio, industria o comercio, por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, en la misma forma y para el mismo tiempo que el salario mínimo; pero no constituyendo propiamente un salario, no se tendrá en cuenta al fijarla que el que haya de recibirla sea considerado como jefe de familia. Al determinar la retribución correspondiente, se tendrá en consideración si el aprendiz recibe del maestro alojamiento y alimentos, una sola de estas cosas, o ninguna de ellas.

Artículo 238° Cuando se trate de aprendizaje de trabajos que no puedan ser desempeñados desde luego con mediana eficiencia y que, por tanto, los servicios que el aprendiz preste al maestro no le proporcionen a éste ninguna utilidad, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, podrá autorizar al maestro para que, durante un tiempo que en ningún caso excederá de los dos primeros meses del aprendizaje, no dé al aprendiz retribución alguna.

Artículo 239° En los trabajos en que, conforme al artículo 222° no sea posible celebrar el contrato de aprendizaje, las Juntas Centrales y las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje, fijarán el salario mínimo de los obreros menores de dieciséis años, sin tener en cuenta que éstos sean jefes de familia.

Artículo 240° Son aplicables a la retribución y salarios de que hablan los artículos anteriores, en lo que fuere conducente, las disposiciones de esta ley relativas al pago de salarios.

Artículo 241° Cuando el maestro se haya comprometido a dar al aprendiz alojamiento y alimentación, uno y otra deberán ser suficientes, higiénicos y adecuados a la posición social del maestro y del aprendiz, a juicio de la Comisión Especial de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 242° Cuando el patrono de una industria en grande escala se comprometa como maestro a recibir a un aprendiz, no estará obligado a enseñarle personalmente el oficio, sino que bastará que lo confíe al cuidado de un contraamaestre o jefe de taller para que éste le enseñe la parte especial de cada trabajo que se deba enseñar, según el contrato respectivo.

Artículo 243° Los servicios que, según el contrato, deba prestar el aprendiz al maestro, sólo podrán referirse a los que tengan íntima conexión con la práctica del oficio o profesión que se trata de enseñar, y en ningún caso podrán referirse a servicios domésticos. La infracción de esta disposición se castigará con multa de diez a cien pesos o con el arresto correspondiente.

Artículo 244° El aprendiz está obligado para con el maestro:

- I. A guardarle fidelidad, obediencia y respeto.
- II. Ayudarle con su trabajo, en la medida de sus aptitudes y fuerzas y según las estipulaciones del contrato respectivo.
- III. Abstenerse de todo aquello que pueda alterar la disciplina del taller.
- IV. A guardar los secretos profesionales del maestro.
- V. A tratar con respeto y consideración a todas las personas de la familia del maestro y a los empleados superiores del taller.
- VI. A cumplir todas las demás obligaciones que le impusiere la ley o el contrato respectivo.

Artículo 245° Durante los dos primeros meses del contrato de aprendizaje, cualquiera de las dos partes podrá darlo por terminado, sin que por esta circunstancia incurra en responsabilidad alguna.



Artículo 246° El contrato de aprendiz concluye de pleno derecho:

- I. Por haber expirado el plazo que se celebró.
- II. Porque el aprendiz haya concluido su instrucción.
- III. Por la muerte del maestro del aprendiz.
- IV. Porque el maestro o el aprendiz sean llamados al servicio militar o a desempeñar un cargo público que no sea renunciabile.
- V. Si el maestro o aprendiz son condenados por algún delito contra la propiedad, o por atentados al pudor, estupro, raptó, violación o corrupción de menores.
- VI. Tratándose de aprendices mujeres, que sean menores de edad, por muerte de la esposa del maestro.
- VII. Cuando se trata de aprendices mujeres, mayores de edad, que vivan en casa del maestro, también se dará por concluido el contrato, cuando muera la esposa de éste o la mujer de su familia que dirigía la casa durante la vigencia del contrato.

Artículo 247° Cualquiera de las partes podrá pedir la rescisión del contrato, cuando la otra dé alguno de los motivos siguientes:

- I. Falta de cumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato o por esta ley.
- II. Cuando la otra parte adquiere el vicio habitual de la embriaguez o del juego, o llevare notoria mala conducta.
- III. Si el maestro cambia su domicilio a distinta municipalidad.
- IV. Si el maestro o el aprendiz incurren en una pena mayor de un mes de arresto, siempre que no sea por simple violación de reglamentos administrativos.
- V. Cuando el aprendiz contraiga matrimonio.

Artículo 248° No se aplicarán las disposiciones de esta ley, cuando la enseñanza del maestro sea pagada exclusivamente con dinero y el aprendiz no esté obligado a prestar servicio alguno pero desde el momento en que prestare cualquier servicio, se aplicarán estas disposiciones a todo el contrato.

Proyecto de Ley Federal del Trabajo. Iniciativa enviada al Congreso de la Unión por Pascual Ortiz Rubio, Presidente Constitucional. Marzo 12 de 1931.

### TITULO TERCERO

#### Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 222° Contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza de un arte u oficio.

Artículo 223° El contrato de aprendizaje en que interven ga un menor, se celebrará en los términos que el Art. 20 establece para el contrato individual de trabajo.

Artículo 224° El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y en su caso, la retribución - que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos del aprendizaje.

Artículo 225° La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.

Artículo 226° Son obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, y 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. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.
- V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o los familiares de éstos.
- VI. Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 227° Son obligaciones del maestro o del patrón en su caso, para con el aprendiz.

- I. Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte a que aspira.
- II. Pagarle, si se ha convenido, una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido, o una y otra cosa.
- III. Tratarlo con 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.

Artículo 228° El patrón o maestro puede despedir al aprendiz sin responsabilidad:

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

Artículo 229° El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro, el Art. 227.

Artículo 230° 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 del Trabajo.

Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto.

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

Artículo 231° En el trabajo marítimo, los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.

Artículo 232° El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los Reglamentos de Marina.

Artículo 233° Los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán faenas que por su carácter les correspondan en la distribución de las labores.

Artículo 234° En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años.

Decreto de Ley Federal del Trabajo, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Agosto 27, 1931.

### TITULO TERCERO

#### Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 218° Contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Artículo 219° El contrato de aprendizaje en que interviniera algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.

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

Artículo 221° Es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz.

Dichos aprendices gozarán de todo los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece ese Título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la región.

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

Artículo 223° Son obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón.
- II. Obedecer las órdenes del maestro o 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. Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.
- V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiar de éstos.
- VI. Procurar la mayor economía del patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

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

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

Artículo 225° El patrón o maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia.

II. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

Artículo 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.

Artículo 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 patronos, presidido por un representante que designe el Inspector de Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán de 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.

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

Artículo 229° El tiempo de enseñanza de los aprendices para marineros, será el que fijen los Reglamentos de Marina.

Artículo 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.

Artículo 231° En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años.

Artículo 123 Constitucional.

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 <sup>1/</sup>.

Ley Federal del Trabajo.

Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Capítulo I. Obligaciones de los patrones.

Artículo 132, fracción XV. Es obligación de los patrones: Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título <sup>2/</sup>.

Capítulo III bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, o instructores especialmente contratados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

---

<sup>1/</sup> Reforma publicada en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978. Ley Federal del Trabajo. 3° Edición, STPS. México, 1980.

<sup>2/</sup> Reforma publicada en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978. Ibid.



Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 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 nuevas tecnologías 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.

Artículo 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.

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

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento - de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento 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.

Artículo 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.

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

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

Artículo 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.

Artículo 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 y 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.

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

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

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional.

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

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

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

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

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

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

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

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

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

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

Artículo 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 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.

Artículo 153-C. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 994 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.

Artículo 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, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla la registre y las

tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el 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.

Artículo 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 la cual de ellas es apto.

Artículo 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 correspondiente figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X. Los trabajadores y patronos tendrán derecho a - ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de - capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

(En el artículo 153-S, se hace referencia a la fracción IV del Artículo 994 de la misma Ley; dicho artículo y el 992, se refieren a las sanciones que serán aplicadas a las empresas, en caso de incumplimiento con la obligación de proporcionar capacitación a sus trabajadores).

### Título Dieciséis. Responsabilidades y Sanciones <sup>3/</sup>.

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independiente - de la responsabilidad que les corresponda 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 vigente, en el lugar y tiempo en que se comete la violación.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos - del artículo 992, por el equivalente: 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 conceda para ello.

---

<sup>3/</sup> Reforma publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de - 1980. Ibid.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Monteverde, A. La dialéctica de la economía mexicana. Ed. Nuestro Tiempo. México, 1976.
- Arcila Farías, E. Reforma Económica del Siglo XVIII en Nueva España. T.I. No. 117. SEP-Setentas. México, 1974.
- Blaug, Mark. La educación y el problema del empleo, en los países en desarrollo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1973.
- Braverman, H. Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo. México, 1975.
- Cardoso Zamora, A. La Nueva Ley Federal del Trabajo y el aprendizaje en la industria azucarera. (Tesis). Facultad de Derecho, UNAM. México, 1971.
- Cardoso, Ciro. et.al. De la Dictadura Porfirista a los tiempos liberados. Ed. Siglo XXI. IIS, UNAM. México, 1980.
- Carr, Barry. El movimiento obrero y la política en México 1910-1929. SEP-Setentas. México, 1976.
- Castañeda, Fernando. Heterogeneidad industrial y división capitalista del trabajo en la industria de transformación de la Ciudad de México. (Tesis). Fac. de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. México, 1978.



- Córdova, Arnaldo. La ideología de la revolución mexicana, formación de un nuevo régimen. IIS, UNAM ERA. México, 1973.
- Córdova, Arnaldo. En una época de crisis, 1928-34. Ed. Siglo XXI. México, 1980.
- Chávez Orozco, L. Revolución Industrial: revolución política. México, 1973.
- De la Peña, Sergio. La formación de capitalismo en México. Ed. Siglo XXI. México, 1975.
- Flores Magón, R. El programa del Partido Liberal Mexicano St. Louis Mo., Julio de 1906. Ed. CONACURT. México, 1977.
- Gómez, Víctor M. División Técnica del trabajo y calificación. (Mimeo) Ponencia. México, 1981.
- Gorz, Andrés. et. al. La división social del Trabajo. Cuadernos Pasado y Presente No. 32. B. Aires, 1974.
- Hernández Pulido, J.R. Relaciones industriales y formación profesional. Cuadernos INET No. 3. STPS. México, 1978.
- Keremitzis, Dawn. La Industria Textil Mexicana en el Siglo XIX. Ed. SEP-Setentas. México, 1973.
- Korsh, Karl. Lucha de clases y derecho del Trabajo (1922). Ed. ARIEL. España, 1980.
- Labarca, G.  
(compilador) Economía política de la educación. Ed. Nueva Imagen. México, 1980.
- Larroyo, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Ed. Porrúa. México, 1979.

- Lenin, V. El desarrollo del Capitalismo en Rusia.  
Ed. Progreso. Moscú.
- Lenin, V. Acerca de la cuestión de los mercados.  
Ed. Progreso. Moscú. 1a. Edición. s/a.
- Marx, C. Contribución a la crítica de la economía política. Ediciones de Cultura Popular. México, 1973.
- Marx, C. El Capital. Editorial Cártago. B. Aires, 1973.
- Marx, C. Libro I, Capítulo VI, Inédito. El Capital.  
Ed. Siglo XXI. México, 1978.
- Marx, C. Los fundamentos de la crítica de la economía política. (Grundrisse). Ed. Comunicación. Madrid, 1972.
- Marx, C. y Engels, F. Correspondencia. Ed. Cártago. B. Aires, 1973.
- Neffa, J.C. Proceso y división del trabajo. (Mimeo).  
Ed. por UCECA, STPS. México, 1981.
- Peña, Rodolfo.  
(compilador) Insurgencia obrera y nacionalismo revolucionario. Edición El Caballito. México, 1973.
- Porrás Villegas, T. Algunas consideraciones acerca del contrato de aprendizaje. (Tesis) Facultad de Derecho, UNAM. México, 1947.

- Ramos Pedrueza, R. La lucha de clases a través de la Historia de México. T.I. Ed. SEP. México, 1936.
- Semo, Enrique. Historia del capitalismo en México. Ed. ERA. México, 1973.
- Solís, Leopoldo. La realidad económica mexicana: retrovisión y perspectiva. Ed. Siglo XXI. México, 1981.
- S. T. P. S. Ley Federal del Trabajo. 3a. Edición. STPS. México, 1980.
- S. T. P. S. Cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo. Ed. INET. México, 1981.
- Tangelson, O. et. al. Necesidades de capacitación en la industria de transformación. INET-UCECA, STPS. México, 1978.
- Tena Ramírez, F. Leyes Fundamentales de México. 1908-1973. Ed. Porrúa. México, 1973.
- Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa. México, 1977.
- Vidart Novo, G. Capacitación y adiestramiento en el proceso de trabajo. STPS. México, 1978.

## DOCUMENTOS

- Bermúdez Sánchez, R. y Palacios Román, L. Desarrollo o Anarquía. (1821-1854). Documento de trabajo. FCPS, UNAM. México, 1973.
- Cámara Nacional de la Industria del Calzado de Jalisco Documento dirigido al C. Lic. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social. México, 1975.
- Carranza, Venustiano. Proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Federal para el Distrito y Territorios Federales y para las obras que emprende la Federación. Iniciativa de Ley al Congreso de la Unión, 1919. Revista Mexicana del Trabajo. México, 1965.
- CENAPRO El movimiento de productividad nacional: Una doctrina y un programa. CENAPRO. México, 1970.
- CENAPRO Un decenio en la productividad y el desarrollo, 1965-1975. Memoria X. México, 1975.
- Centro Industrial de Productividad Informe del CIP. México, 1957.
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1939.
- Confederación Nacional de Cámaras Industriales CONCAMIN a través de los informes anuales, 1919-1969. México, 1970.
- Confederación Nacional de Cámaras Industriales Memoria del VII Congreso Nacional de Industrias. México, 1976.

- Dirección del Empleo y Formación Profesional Nota explicatoria y relativa al Anteproyecto de Reglamento de Capacitación para el Trabajo. STPS. México, 1977.
- Gómez, Víctor. et.al. Examen internacional de nuevas formas de capacitación y adiestramiento. Fundación J. Barros Sierra. (Mimeo). México, 1981.
- Ortíz Rubio, P. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo. México, 12 de marzo de 1931.
- Palacios Román, L. y Loyola Campos, A. Evolución del aprendizaje y su reglamentación. Subdirección de Formación Profesional. DE y FP, STPS. México, 1978.
- OIT. Recomendaciones Nos. 57 y 60 sobre Formación Profesional y Aprendizaje. Ginebra, 1939.
- OIT. Recomendación No. 117 sobre Formación Profesional. Ginebra, 1962.
- SEP-STPS Convenio para facilitar la capacitación en la Empresa. Ed. en UNO MAS UNO. 22 Junio, 1980.
- SEP Desarrollo del sistema de educación tecnológica, 1980-1990. México, 1980.
- SEP Plan Nacional de Educación. Ed. SEP. México, 1977.
- STPS Directorio de Instituciones de Capacitación Externa. Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, 1978.

SEP-CONALEP

Folleto de Información. Ed. SEP.  
México, 1980.

PEMEX-STPRM

Contrato Colectivo: Anexo 10 y Convenio PEMEX-IMP. México, 1977.

OCTE

Diagnóstico y formulación de planes y programas en materia de capacitación y adiestramiento. (Copia). Organización de Consultoría Técnica Especializada, S.C. México, 1980.

STPS

Programa Nacional de Empleo (1980-1982). Comisión Consultiva del Empleo. Ed. STPS. México, 1979.

STPS

Resultados de la Encuesta Revisión del Sistema de Capacitación y Adiestramiento. Comité Técnico de Planificación de Recursos Humanos. Comisión Consultiva del Empleo y la Productividad. Ed. STPS. México, enero, 1982.

## ARTICULOS DE REVISTA

- Agudelo Mejía, S.      Formación individual, sistema utilizado en el Senai de Río de Janeiro. Estudios y monografías. CINTERFOR. Montevideo, No. 26, 1977.
- Alianza de Organizaciones Obreras y Campesinas de la República      "Proyecto de Ley: criterio obrero". Revista Capital y Trabajo. México, Año II, T.VI, No. 35, 1930.
- Arellano García, E.      "El Contrato de Trabajo para la formación profesional". Revista Mexicana del Trabajo. México, T. XIII, No. 1, 1966.
- Arriaga Lemus, Ma. de la Luz y Márquez Serrano, M.      "El Anfora: proceso de trabajo y poder sindical". Cuadernos Políticos. México, No. 24 (Abr-Jun) 1980.
- Corona, Leonel.      "Revoluciones del proceso de trabajo y modo de producción capitalista". Investigación económica. México No. 145. (Jul-Sep), 1978.
- Guzmán de Alba, Luis.      "Capacitación permanente a todos los niveles". En Adiestramiento, No. 60, México, 1977.
- Hernández Alonso, Ma. Remedios      La educación de la fuerza de trabajo y el estado. Problemas del desarrollo. México, No. 41. IIEC, UNAM. 1981.
- Humprey, John.      "Control del trabajo en la industria automotriz". Cuadernos Políticos. México, No. 24 (Abr-Jun), 1980.

- Hurtado, Elías F. "Discurso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". Revista Capital y Trabajo. México, Año II. T. VI, No. 33, 1931.
- Juanes, Jorge. "Proceso de trabajo y proceso de valorización". Investigación económica. México No. 145 (Jul-Sep), 1978.
- Marc, Enrique. "El contrato de aprendizaje y el trabajo de menores". Revista Mexicana del Trabajo. México, T. IV, No. 148, 1950.
- Palacios Román, L. et. al. "Necesidades de Capacitación en la Industria Gastronómica". INET-Inforna No. 3, Septiembre, 1979.
- Remeu de Armas, A. "Las leyes de Indias y su reglamentación en la fuente de trabajo". Revista Mexicana del Trabajo. México, T. XI, Nos. 7-8, 1964.
- Sánchez Pineda, J.L. "CAO Memoria y Proyecto". Revista Mexicana de la Construcción. Organó Oficial de la Industria de la Construcción No. 327, (Enero), México, 1982.
- S.T.E.R.M. "Contrato Colectivo IEM-STERM". Revista Solidaridad. México, III Epoca, No. 10, Mayo, 1969.



## REVISTAS

- Adiestramiento** Revista del Servicio Rápido de Adiestramiento de la Mano de Obra. ARMO, STPS. México, 1972-1977.
- El Calzado en México** Revista mensual del fabricante al detallista. México, 1969.
- Jurídica** Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. México, 1969.
- Organo Informativo del Centro Patronal del D.F.** México, 1969-1970.
- Polémica** Revista teórica y doctrinal del Partido Revolucionario Institucional. México, 1969.
- Revista Mexicana del Trabajo** Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1960-1969.
- Solidaridad** Organo informativo del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM). México, 1969-1970.

## PERIODICOS

- CETEME** Organo Oficial de Información de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). México, 1969.
- Diario Oficial de la Federación**
- El Periódico** El Universal
- El Día** Excelsior
- El Herald de México** UNO MAS UNO