

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**ACATLAN**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL DERECHO A LA CAPACITACION EN LA  
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**JOSE MANUEL GUADALUPE FRANCO CHAVARRIA**

*M-0018210*

**México, D. F.**

**1980**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## P R O L O G O

MOVIDO POR LA TRASCENDENCIA DE LA REFORMA EFECTUADA AL APARTADO "A", DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU FRACCIÓN XIII, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DECIDÍ AVOCARME AL ESTUDIO DE ESTE TEMA, YA QUE LA MENCIONADA REFORMA REPRESENTA UN AVANCE EN EL DESARROLLO DE MÉXICO, TENIENDO COMO RESULTADO CIUDADANOS MÁS CONSCIENTES DE NUESTRAS NECESIDADES MÁS APREMIANTES, COMO LA ES LA DE AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD, POR MEDIO DE UN TRABAJO MEJOR REALIZADO.

DURANTE LA ELABORACIÓN DE LA PRESENTE TESIS, PUDE DETECTAR QUE ESTA INNOVACIÓN IMPLANTADA EN NUESTRO DERECHO POSITIVO, NO ES POSIBLE APLICARSE AL PIE DE LA LETRA, EN VIRTUD DE ALGUNAS INCONGRUENCIAS DE LA LEY CON RELACIÓN A DETERMINADAS INDUSTRIAS. UNA DE ESAS INDUSTRIAS, LOS ES PRECISAMENTE LA DE LA CONSTRUCCIÓN, CUYA IMPORTANCIA SE HACE EVIDENTE CADA DÍA, ASÍ COMO SU IMPORTANCIA ECONÓMICA, ADEMÁS DE SER UNA GRAN GENERADORA DE EMPLEOS.

POR LO ANTERIOR, EL OBJETIVO DE MI TRABAJO, ES PRECISAMENTE PONER DE MANIFIESTO LAS DIVERGENCIAS QUE EXISTEN ENTRE LA LEY DE LA MATERIA EN SU CAPÍTULO RELATIVO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LAS NECESIDADES REALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, CON EL PROPÓSITO DE QUE SE ELABORE UN REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

HAGO MENCIÓN AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, QUE ESTABA CONTENIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, POR CONSIDERAR A ÉSTE COMO PRECESOR DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO,

ESPERO QUE ESTE ESTUDIO, CUMPLA LOS FINES PARA LOS QUE FUE REALIZADO, EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES,

# I N D I C E

## CAPÍTULO I.

### ANTECEDENTES Y GENERALIDADES.

|   | PÁG. |
|---|------|
| EL INDIVIDUO Y LA CAPACITACIÓN COMO OPCIÓN DE SUPERACIÓN. . . . . | 1    |
| EL IMPACTO SOCIAL DE LA CAPACITACIÓN . . . . .                    | 8    |
| NECESIDAD NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD . . . . .                     | 41   |

## CAPÍTULO II.

### ANTECEDENTES DE CAPACITACIÓN EN MÉXICO.

---

|  |    |
|--|----|
| ANTECEDENTES LEGALES . . . . .   | 45 |
| PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN APLICABLES EN MÉXICO . . . . .                     | 55 |
| LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN . . . . . | 61 |

## CAPÍTULO III.

### LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y SUS PECULIARIDADES.

|   |    |
|---|----|
| TEMPORALIDAD DE LAS OBRAS. . . . .                        | 71 |
| ROTACIÓN DE LA MANO DE OBRA . . . . .                     | 72 |
| DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LOS CENTROS DE TRABAJO . . . . . | 72 |

U-0018210

|   |    |
|---|----|
| DEPENDENCIA DEL PROGRAMA DE INVERSIÓN. . . . .  | 73 |
| ESCASEZ DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA . . . . .   | 73 |
| POTENCIAL DE ABSORCIÓN DE LA MANO DE OBRA EN TODA<br>LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN . . . . . | 74 |
| OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PARA QUIÉN PRESTA SUS<br>SERVICIOS EN ESTA RAMA . . . . .       | 75 |

#### CAPÍTULO IV.

##### TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

|  |      |
|--|------|
| ANTE LA LEY. . . . .                               | 76   |
| ANTE SUS NECESIDADES REALES . . . . .              | 78   |
| NECESIDAD DE CONCILIAR ESTOS DOS ASPECTOS. . . . . | .103 |

#### CAPÍTULO V.

##### OTROS ORDENAMIENTOS LEGALES EN MATERIA DE CONSTRUCCIÓN.

|  |      |
|--|------|
| LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO . . . . .                                   | .114 |
| LA LEY DEL SEGURO SOCIAL . . . . .                                     | .115 |
| EL REGLAMENTO DE CONSTRUCCIONES PARA EL DIS-<br>TRITO FEDERAL. . . . . | .117 |
| LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA . . . . .                           | .120 |
| LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO. . . . .                         | .120 |
| C O N C L U S I O N E S . . . . .                                      | .122 |

B I B L I O G R A F í A . . . . . 127

EL DERECHO A LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA  
DE LA CONSTRUCCION:  
CAPÍTULO I.

EL INDIVIDUO Y LA CAPACITACIÓN COMO OPCIÓN DE  
SUPERACIÓN.

CON MOTIVO DE LA REFORMA A LA FRACCIÓN XIII-  
DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ASÍ -  
COMO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO 132 -  
FRACCIÓN XV Y CAPÍTULOS COMPLEMENTARIOS DE NUEVA CREA--  
CIÓN, PUBLICADAS EN LOS DIARIOS OFICIALES DE 9 DE ENERO  
Y 28 DE ABRIL DE 1978, SE INCORPORA A NUESTRO DERECHO  
POSITIVO, LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACI-  
TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES CON EL OBJE-  
TIVO DE PREPARAR OBREROS CALIFICADOS EN LAS DIVERSAS Y VA-  
RIADAS RAMAS DE LA INDUSTRIA;

LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA ARRIBA CITADA  
REFORMA NOS DICE: " ... EL PAÍS SE ENFRENTA AL IMPERATIVO  
DE DISEÑAR Y ADOPTAR UN NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO QUE  
DESTINE LA PARTE MÁS IMPORTANTE DE NUESTROS RECURSOS A  
FORTALECER LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MEXICANOS Y A LOGRAR  
QUE LOS GRANDES GRUPOS MARGINADOS ALCANCEN NIVELES MÍN-  
MOS DE BIENESTAR, POR ELLO SE RECONOCE QUE EL ESFUERZO  
Y EL TRABAJO SON LOS VERDADEROS AGENTES DEL PROGRESO".

AGREGA LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS QUE ESTA REFOR-



MA TIENE COMO UNA DE SUS PRIMORDIALES FINALIDADES LA DE ELEVAR A NIVEL DE GARANTÍA SOCIAL, EL DERECHO DEL OBRERO A SU FORMACIÓN PROFESIONAL, CONTEMPLANDO IGUALMENTE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE DAR CUMPLIMIENTO Y HACER EFECTIVA ESTA GARANTÍA, MEDIANTE SISTEMAS QUE BENEFICIEN EN FORMA DIRECTA A LA CLASE TRABAJADORA.

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, POR LO TANTO, SE PRESENTAN COMO UNA ATINADA OPCIÓN DE SUPERACIÓN DEL INDIVIDUO.

UNA DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL HOMBRE, QUE LO HACE DIFERENTE DE LAS DEMÁS CRIATURAS, LO ES LA INTELIGENCIA, ASÍ COMO TAMBIÉN SU CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO Y DE APRENDIZAJE, QUE LO CONDUCEN A LA SATISFACCIÓN DE SUS PROPIAS Y MÁS ELEMENTALES NECESIDADES DENTRO DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS POR LA SOCIEDAD, PARA PODER DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES QUE COMO SUJETO DE LA MISMA TIENE.

EL INDIVIDUO, POR SER PARTE INTEGRANTE DE UNA SOCIEDAD, EN LA CUAL VIVE, SE DESARROLLA Y PARTICIPA, ESTÁ EN LA OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR CON UNA APORTACIÓN ÚTIL, DE TAL FORMA, QUE LE REPORTE UN BENEFICIO TANTO INDIVIDUAL COMO COLECTIVO, PARA LO CUAL DEBE HACER USO DE SU INTELIGENCIA Y ESFUERZO, ASÍ COMO CONJUGAR TODAS SUS EXPERIEN

CIAS PARA TAL PROPÓSITO.

LOS DIVERSOS MEDIOS CON LOS QUE EL HOMBRE SATISFACE SUS NECESIDADES, COMPRENDEN POR IGUAL A LOS RECURSOS Y A LA TECNOLOGÍA QUE AYUDA A TRANSFORMAR DICHOS RECURSOS EN LOS OBJETOS QUE PRECISA EL HOMBRE. LA TECNOLOGÍA NO SÓLO INCLUYE A LOS INSTRUMENTOS, MÁQUINAS Y DEMÁS IMPLEMENTOS, SINO TAMBIÉN AL CONOCIMIENTO ACUMULADO Y LA TÉCNICA INDISPENSABLE PARA UTILIZAR CUALQUIER INSTRUMENTO DISPONIBLE. SIN EL CONOCIMIENTO NECESARIO, RESULTARÍA DE POCO VALOR Y EFICACIA LA COMPLEJA MAQUINARIA DE QUE SE DISPONE EN LA ACTUALIDAD, POR LA CARENCIA DE TAL CONOCIMIENTO, POR EL CONTRARIO, DISPONIENDO DE CONOCIMIENTOS, INCLUSO LOS MÁS BURDOS INSTRUMENTOS PUEDEN SER SUMAMENTE ÚTILES. EN VIRTUD DE LO ANTERIOR, LA CAPACITACIÓN ES UN PASO ADELANTE EN LA CONSTANTE SUPERACIÓN HUMANA, CONSISTIENDO ÉSTA EN HACER DEL INDIVIDUO UN SUJETO APTO PARA HACER DETERMINADA COSA, POR LO QUE LA CAPACITACIÓN BIEN PUEDE CONSIDERARSE COMO PARTE DE UN PROCESO EDUCATIVO, PORQUE MEDIANTE ELLA EL INDIVIDUO ENCONTRARÁ LA FÓRMULA PARA EL MEJOR DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO DE SUS FACULTADES INTELECTUALES, Y QUE POSIBILITARÁ TAMBIÉN EL DESARROLLO INTEGRO DE LA PERSONA, PARA QUE LA CAPACITACIÓN NO SÓLO SEA UNA MERA INSTRUCCIÓN PARA SA

BER HACER O EJECUTAR DETERMINADA COSA. COMPRENDE, ADE--  
MÁS, UN MEJOR APROVECHAMIENTO DE SUS DESTREZAS, Y LA PRO  
CURACIÓN DE CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA UNA ATINADA PAR  
TICIPACIÓN EN LAS DIVERSAS ACTIVIDADES QUE SE CONTEMPLAN  
DENTRO DE UN NÚCLEO SOCIAL, TENDIENTES A FACILITAR EL DE  
SENVOLVIMIENTO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES, PROPICIANDO  
DE ESTE MODO UN BENEFICIO COMÚN.

LA CAPACITACIÓN, POR LO TANTO, DEBE SER CON---  
GRUENTE CON LAS ASPIRACIONES DEL INDIVIDUO, Y CONSIDERA-  
DA COMO IMPORTANTE FACTOR DE SUPERACIÓN, QUE TRAIGA APA-  
REJADA UN MEJORAMIENTO EN LA VIDA DEL HOMBRE, TANTO EN  
LO SOCIAL, LO CULTURAL Y LO ECONOMICO.

LA INDUSTRIALIZACIÓN SURGIDA EN LOS ÚLTIMOS -  
AÑOS HA TRAIDO CONSIGO UNA MARCADA ESPECIALIZACIÓN Y DI-  
VISIÓN DEL TRABAJO, DEBIDO A LA EXISTENCIA DE INSTRUMEN-  
TOS MÁS REFINADOS, MAQUINARÍA COMPLICADA Y UN APARATO DE  
ORGANIZACIÓN REQUERIDO PARA OPERAR LA TECNOLOGÍA MODERNA,  
CON UN VASTO TERRITORIO DE NUEVAS TAREAS. LA CAPACITACIÓN  
EN EL TERRENO LABORAL, REVISTE GRAN IMPORTANCIA Y TRASCEN-  
DENCIA, DEBIDO A QUE EL TRABAJO ES UTILIZADO POR EL HOM-  
BRE PARA LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES, COMO YA LO  
ANOTÉ ANTERIORMENTE, ASÍ COMO TAMBIÉN PRESUPONE, UNA MA-  
YOR Y MEJOR PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR, A FIN DE INCRE

MENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y LOS BENEFICIOS SOCIALES, PERMITIENDOLE AL MISMO TIEMPO, AL INDIVIDUO EL ACCESO A NUEVAS PERSPECTIVAS DE MEJORAMIENTO ECONÓMICO Y UN AVANCE HACIA UNA MÁS JUSTA ORGANIZACIÓN SOCIAL, COMO ACERTADAMENTE EL LEGISLADOR PREVIO AL FORMULAR LA REFORMA, MOTIVO DE LA PRESENTE TESIS.

POR LO ANTERIOR, EL TRABAJO, ES, ADEMÁS DE UN FÉRTIL INSTRUMENTO DE TRANSFORMACIÓN DE LA NATURALEZA Y PROVEEDOR DE RECURSOS, UN VÍNCULO MUY IMPORTANTE ENTRE LAS RELACIONES HUMANAS.

LA CAPACITACIÓN Y LA EDUCACIÓN GUARDA ENTRE SÍ UNA MUY ESTRECHA RELACIÓN, POR LA SIMPLE Y SENCILLA RAZÓN DE QUE LA PRIMERA REQUIERE QUE EL INDIVIDUO SUJETO DE LA MISMA, POSEA UN MÍNIMO DE EDUCACIÓN, PUES TANTO UNA EDUCACIÓN BÁSICA COMO LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO SON INDISPENSABLES Y JUNTAS SE CONVIERTEN EN UN ELEMENTO MÁS DE DESARROLLO. SE HACE, IGUALMENTE, EVIDENTE LA NECESIDAD DE MOTIVAR AL ADULTO, QUE NO HA RECIBIDO UNA EDUCACIÓN BÁSICA, A SOMETERSE A ELLA, HACIENDOLO CONSCIENTE Y SABEDOR QUE ESA ES UNA FORMA DE MEJORAR, SIMULTANEAMENTE, SUS CONDICIONES TANTO LABORALES COMO SOCIALES.

LA CAPACITACIÓN DEBE SER CONSIDERADA COMO PAR-

TE DE UN PROCESO EDUCATIVO, QUE ABARCA DESDE LA EDUCACIÓN RECIBIDA EN EL SENO FAMILIAR, PRINCIPAL BASE DE LA SOCIEDAD, O SEA LA EDUCACIÓN PRE-ESCOLAR. LOS ASPECTOS FORMATIVOS A QUE ME HE REFERIDO TIENEN QUE IR PARALELAMENTE INTEGRADOS A UNA EDUCACIÓN BÁSICA, TENDIENTE A FOMENTAR EL SENTIDO DE RESPONSABILIDAD EN EL HOMBRE, PERMITIENDO DE ESTA FORMA QUE CADA UNO DE LOS INDIVIDUOS PARTICIPE ACTIVAMENTE, CON UN SENTIDO CLARO Y PRECISO DE LO QUE ESTÁ EJECUTANDO.

ATENDIENDO A LA NATURALEZA MISMA DE LA REFORMA A NUESTRA LEY DE LA MATERIA, EL CAPÍTULO RESPECTIVO HACE MENCIÓN A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, POR LO QUE RESULTA CONVENIENTE ESTABLECER LA DIFERENCIA, PUES LA PRIMERA ES PARTE DE UN PROCESO EDUCATIVO, MIENTRAS QUE LO SEGUNDO ES SIMPLEMENTE UNA ACTIVIDAD TENDIENTE A LA FORMACIÓN DE HABILIDADES Y DESTREZAS, SIN SER POR ELLO DE MENOR IMPORTANCIA.

UN PAÍS EN VÍAS DE DESARROLLO COMO LO ES EL NUESTRO, REQUIERE DE OBREROS, TÉCNICOS Y PROFESIONALES, MÁS CONSCIENTES Y SEGUROS DE SU CAPACIDAD Y RESPONSABILIDADES COMO CIUDADANOS, A MANERA TAL DE QUE TODOS LOS RECURSOS CON LOS QUE CONTAMOS, PUEDAN SER EFICAZMENTE APROVECHADOS O EXPLOTADOS POR ELLOS, FORTALECIENDO DE

ESE MODO LA ECONOMÍA Y EL BIENESTAR SOCIAL.

EL TRABAJADOR, MEDIANTE LA CAPACITACIÓN ADECUADA PODRÁ PRESTAR SUS SERVICIOS EN AQUELLAS ACTIVIDADES QUE ESTEN MÁS ACORDES CON SUS APTITUDES O HABILIDADES, LO CUAL TENDRÁ UNA FAVORABLE REPERCUSIÓN PSICOLÓGICA EN SU PERSONA, SINTIENDOSE CONFORME Y SATISFECHO CON SU TRABAJO. POR LO ANTERIOR, SE REQUIERE UNA BUEN ORIENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR.

NUESTRA REALIDAD NACIONAL MANIFIESTA UNA EDUCACIÓN QUE REPORTA COEFICIENTES ALARMANTEMENTE BAJOS, LO QUE HACE SUPONER DESDE UN PUNTO DE VISTA PRÁCTICO, QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON COMPLEMENTARIOS DE UNA EDUCACIÓN BÁSICA.

CON LA APLICACIÓN CORRECTA DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES SE VERÁN BENEFICIADAS, EN LA MEDIDA DE QUE LOS PATRONES DEDICARÍAN UNA BUENA PARTE DE SU ATENCIÓN EN PRESERVAR Y REAFIRMAR DICHAS RELACIONES, Y TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE HAYAN SIDO CAPACITADOS SE SENTIRÁN MÁS VINCULADOS A LA EMPRESA, POR HABER CONTRIBUÍDO ÉSTA EN FORMA DIRECTA A SU SUPERACIÓN PERSONAL Y ECONÓMICA, ESTABLECIÉNDOSE DE ESTA MANERA UN ENLACE CON QUIENES TIENEN INTERES POR SU TRABAJO Y OBTIENEN BENEFICIOS DEL MISMO.

## EL IMPACTO SOCIAL DE LA CAPACITACIÓN.

EL APRENDIZAJE, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, SIEMPRE HAN ESTADO PRESENTES EN LA EVOLUCIÓN DEL HOMBRE, DESEMPEÑANDO UN PAPEL PREPONDERANTE, FORMANDO, - ADEMÁS, PARTE DE UNA HERENCIA SOCIAL, QUE HACE RESALTAR AÚN MÁS EL CARÁCTER SOCIAL E HISTÓRICO DE LA CULTURA Y - POR TANTO, LAS POSIBILIDADES DE CAMBIO Y DESARROLLO.

RESULTA CONVENIENTE HACER UN ENFOQUE DESDE EL PUNTO DE VISTA HISTÓRICO, PARA PODER COMPRENDER Y APRECIAR COMO EL DESARROLLO DE LAS CIENCIAS Y TÉCNICAS, CONSECUENCIA MISMA DE LAS EXPERIENCIAS DEL HOMBRE EN RELACIÓN CON LO APRENDIDO HA TENIDO QUE VER CON EL CAMBIO Y CON LA CONDUCTA SOCIAL, LAS INSTITUCIONES, LOS VALORES Y LAS ESTRUCTURAS, FOMENTANDO LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA LA APARICIÓN DE LAS INNOVACIONES.

DESDE TIEMPOS REMOTOS, EL HOMBRE SE VIÓ OBLIGADO A RECURRIR A SU CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y A SU INGENIO, CON EL PROPÓSITO INMEDIATO DE PODER PROCURARSE - LOS MEDIOS IDÓNEOS PARA SU SUBSISTENCIA, MEDIANTE LA - - CREACIÓN Y EL USO, TANTO DE TÉCNICAS COMO DE INSTRUMENTOS QUE LO AUXILIASEN CON TAL PROPÓSITO, MISMAS QUE SE FUERON TRANSMITIENDO, A LOS DEMÁS GRUPOS SOCIALES, DE GENERACIÓN

A GENERACIÓN O BIEN POR INFLUENCIA DIRECTA O INDIRECTA, LO QUE FRUCTIFICÓ EN LA EVOLUCIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LAS MENCIONADAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, COMO RESULTADO MISMO DEL EMPLEO DE LA INTELIGENCIA, CARACTERÍSTICA DISTINTIVA DEL SER HUMANO.

TODOS LOS GRANDES SUCEOS ACAECIDOS EN EL DEVENIR HISTÓRICO, HAN CONTRIBUIDO EN FORMA DECISIVA A GRANDES Y SIGNIFICATIVOS CAMBIOS, MISMOS QUE HAN SIDO SUFICIENTES PARA MODIFICAR LAS COSTUMBRES, LAS CIENCIAS, LAS TÉCNICAS Y EL DERECHO, QUEDANDO EL HOMBRE DE ESTE MODO SIN CAMBIAR RADICALMENTE, SÓLO ADECUANDOSE A LAS EXIGENCIAS DEL MOMENTO EN QUE VIVE.

ES TAL EL IMPACTO SOCIAL DE LA CAPACITACIÓN EN LA ACTUALIDAD, QUE SE HACE NECESARIO UN BREVE ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO A LEGISLACIONES EXTRANJERAS, QUE COMO LA NUESTRA, CONTEMPLAN EN SU DERECHO POSITIVO, DE UNA FORMA U OTRA, A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, ESTUDIO MISMO, A QUE PASO A REFERIRME EN LA SIGUIENTE FORMA:

A).- LEGISLACIÓN ARGENTINA.- DENTRO DEL SISTEMA LEGISLATIVO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, HAY CONTRATO DE APRENDIZAJE, CUANDO UN EMPLEADOR SE COMPROMETE A OCUPAR A UN JOVEN OBRERO PARA ENSEÑARLE O HACERLE ENSEÑAR METÓDICAMENTE UN OFICIO DURANTE UN TIEMPO PREVIAMENTE FIJADO,



EN EL CURSO DEL CUAL EL APRENDIZ ESTÁ OBLIGADO A TRABAJAR AL SERVICIOS DEL EMPLEADOR, TENIENDO COMO OBJETO LA ADQUISICIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES EN ESCUELAS OFICIALES O LUGARES DE TRABAJO, COMO LA INDUSTRIA O LOS TALLERES. POR LO QUE RESPECTA A LOS MÉTODOS DE DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN, LOS MISMOS PUEDEN ESTABLECERSE DE OFICIO POR EL ESTADO, MEDIANTE CONSULTA PREVIA CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y PATRONALES.

ASIMISMO, EL APRENDIZAJE SUELE COMENZAR DESDE LA EDUCACIÓN PRIMARIA, PARA DESPERTAR EN EL NIÑO LA VOCACIÓN Y AFICIÓN EN EL TRABAJO MANUAL; PROSIGUIENDO EN EL PERÍODO DE TRANSICIÓN ENTRE LA ENSEÑANZA GENERAL Y PROFESIONAL, COMPLEMENTÁNDOSE EN ESCUELAS DE ENSEÑANZA TÉCNICA O PROFESIONALES.

EL APRENDIZAJE ES UN MÉTODO DE ENSEÑANZA TÉCNICA Y PROFESIONAL, QUE PUEDE TERMINAR EN UN VERDADERO CONTRATO DE TRABAJO AL FINALIZAR EL PERÍODO DE ENSEÑANZA; CORRESPONDIÉNDOLE AL ESTADO LA VIGILANCIA, CONTROL Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y EDUCACIÓN DE LOS MENORES DE 14 A 18 AÑOS DE EDAD, A FIN DE GARANTIZAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE.

LA LEGISLACIÓN ARGENTINA NÚMERO 12,713 DE 29

DE SEPTIEMBRE DE 1941, CLASIFICA A LOS MENORES DE 14 A 18 AÑOS EN TRES CATEGORÍAS: 1) APRENDIZ, 2) MENOR AYUDANTE OBRERO Y 3) MENOR INSTRUÍDO. POR LO QUE TOCA AL PRIMERO, ES DECIR AL APRENDIZ, NOS DICE QUE PERTENECEN A ESTA CATEGORÍA, TODOS AQUELLOS QUE PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, COMPLEMENTA SU TRABAJO CON ASISTENCIA A LOS CURSOS DE APRENDIZAJE CORRESPONDIENTES. LA MISMA LEY LLAMA APRENDIZ, AL MAYOR DE 14 AÑOS Y MENOR DE 18 CALIFICADOS. A LA SEGUNDA CATEGORÍA PERTENECEN EL MENOR AYUDANTE OBRERO, QUE SON TODOS AQUELLOS QUE TRABAJAN PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, SIN ESTAR SOMETIDOS A UN RÉGIMEN ORGANIZADO DE APRENDIZAJE, Y LA TERCERA, CORRESPONDE AL MENOR INSTRUIDO, TENIENDO ESTA CALIDAD TODOS AQUELLOS QUE TERMINARON UN OFICIO EN UNA ESCUELA PROFESIONAL O CURSO DE APRENDIZAJE, "SIENDO CONSIDERADOS COMO OBREROS ADULTOS PARA EL TRABAJO CORRESPONDIENTE A SU ESPECIALIDAD", SIN MÁS PROHIBICIÓN QUE LA DE DESARROLLAR TRABAJOS NOCTURNOS O INSALUBRES, O QUE AFECTEN SU MORALIDAD (ARTÍCULO 30. DE LA LEY 11.317).

LA LEY CONSIDERA COMO APRENDIZAJE, TODA RELACIÓN DE TRABAJO CUYA ORGANIZACIÓN PERMITA: 1), ASIGNAR AL APRENDIZ LA ENSEÑANZA DE UN OFICIO O TRABAJO DETERMINADO, 2). LOS TRABAJOS QUE EL MENOR APRENDIZ REALICE TEN

GA EN LO POSIBLE UNA GRADUACIÓN O METODIZACIÓN QUE RESPONDAN AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS TÉCNICOS EN LA ACTIVIDAD U OFICIO QUE CONSTITUYA SU APRENDIZAJE Y CONTEMPLÉN A LA VEZ SU EDAD Y FUERZA FÍSICA Y 3). QUE LA ENSEÑANZA TEÓRICA QUE SE IMPARTA EN LOS CURSOS SEA UN COMPLEMENTO DEL TRABAJO EJECUTADO, INCLUYÉNDOSE A LA VEZ, - - AQUELLOS CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES PARA SU FORMACIÓN CULTURAL, MORAL Y CÍVICA.

PARA LA ADMISIÓN EN EL APRENDIZAJE ESTABLECE EL ARTÍCULO 30, ANTES CITADO, QUE SE DARÁ PREFERENCIA A QUIEN HAYA TERMINADO SU EDUCACIÓN PRIMARIA, TENER 14 AÑOS DE EDAD Y OBTENER AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO. LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN SON DE DOS CLASES: 1). APRENDIZAJE PARA MENORES DE 14 A 18 AÑOS QUE LABOREN 4 HORAS DIARIAS Y 2). COMPLEMENTARIOS PARA MENORES DE 16 A 18 AÑOS QUE TRABAJEN 8 HORAS DIARIAS. POR LO QUE RESPECTA A LOS PRIMEROS LOS SERVICIOS DEBEN ESTAR ORGANIZADOS POR ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES, TENIENDO COMO FIN LA FORMACIÓN TÉCNICA DE LOS APRENDICES.

PARA LOS MENORES DE 14 A 16 AÑOS QUE NO ASISTIERON A LOS CURSOS DE APRENDIZAJE, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, HA CREADO ESCUELAS DE MEDIO TURNO, DOTADAS DE MODERNOS TALLERES Y LABORATORIOS QUE COMPLEMENTEN LA -

PREPARACIÓN TÉCNICA DE LOS APRENDICES, PARA DARLES UN CARÁCTER MÁS GENERAL A LOS ESTUDIOS, CUANDO LOS TRABAJOS DE ÉSTOS EN LAS FÁBRICAS SEAN DEMASIADO ESPECIALIZADOS. ASIMISMO, LA DIRECCIÓN GENERAL DE APRENDIZAJE Y TRABAJO DE LOS MENORES, REALIZA CURSOS DE COMPLEMENTACIÓN DE APRENDIZAJE, FUERA DE HORAS ORDINARIAS DE TRABAJO PARA MENORES QUE NO ESTÉN SOMETIDOS A UN RÉGIMEN ORGANIZADO DE CAPACITACIÓN, QUE SON CURSOS OBLIGATORIOS DE 10 HORAS A LA SEMANA, IMPARTIENDOSE ÉSTOS EN LAS PROPIAS FÁBRICAS O TALLERES O EN LOCALES DE ASOCIACIONES PATRONALES Y DE OBREROS. TALES CURSOS SON OBLIGATORIOS PARA LOS MENORES MENCIONADOS, Y EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE ELLOS, DA MOTIVO A LA CADUCIDAD DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR (ARTÍCULO 11).

LA DURACIÓN DE LOS CURSOS ES DE UNO A TRES AÑOS, SEGÚN EL OFICIO DE QUE SE TRATE Y AL FINALIZAR SE ENTREGA AL ALUMNO UN CERTIFICADO ESPECIAL DE COMPETENCIA EN EL QUE SE HACEN CONSTAR LOS ESTUDIOS CURSADOS, LA PRÁCTICA REALIZADA Y LA ESPECIALIDAD ADQUIRIDA POR CADA ALUMNO. ESTE DOCUMENTO DEBE SER VISADO POR LA SECRETARÍA O MINISTERIO DEL TRABAJO.

EL GOBIERNO DE LA ARGENTINA, INSTALÓ POR SU PROPIA CUENTA ESCUELAS-FÁBRICAS Y COLONIAS ESCUELAS, PARA DAR SOLU-

CIÓN AL PROBLEMA DE NIÑOS INADAPTADOS, CON DEFICIENCIAS MENTALES, HUÉRFANOS, ABANDONADOS, ÉTC., MEDIANTE UN RÉGIMEN MIXTO; ES DECIR, COMBINANDO LA ENSEÑANZA TEÓRICA CON LA PRÁCTICA Y CONTANDO CON UN EQUIPO TANTO MÉDICO, COMO PEDAGÓGICO, MORAL Y PROFESIONAL QUE PERMITIÓ LA INTEGRACIÓN DEL MENOR A LA VIDA NORMAL.

LA AUTORIDAD ENCARGADA DE PREPARAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LO FUE LA COMISIÓN NACIONAL DE APRENDIZAJE, LA CUAL, MEDIANTE LA CONSULTA RESPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y OBRERAS, FIJÓ LAS OBLIGACIONES PATRONALES Y DE LOS APRENDICES. ASIMISMO A ESTA COMISIÓN SE LE ADJUDICARON VARIAS FACULTADES: CONCEDER PRIMAS Y SUBSIDIOS PARA CONTRIBUIR AL SOSTENIMIENTO DE LOS CURSOS DE APRENDIZAJE ORGANIZADOS POR SINDICATOS, EMPRESAS Y PARTICULARES; ESTAS PRIMAS CONSISTÍAN EN DINERO EN EFECTIVO SOBRE LA BASE DE 50.00 PESOS AL AÑO POR APRENDIZ, O PAGANDO EL SALARIO DE ALGUNOS PROFESORES Y PROVEYENDO MATERIAL DE ESTUDIO O DE INVESTIGACIÓN; INSTALAR POR SU CUENTA UNA BOLSA DE TRABAJO QUE BENEFICIARA A APRENDICES DE ESCUELAS TÉCNICAS Y PRÁCTICAS. ESTA MISMA COMISIÓN ADMINISTRÓ LOS RECURSOS PARA LA ORGANIZACIÓN, FOMENTO Y MANTENIMIENTO DEL APRENDIZAJE Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL, LA CUAL SE INTEGRÓ CON LOS SIGUIENTES RECUR

SOS: EL IMPUESTO DENOMINADO PARA "APRENDIZAJE", CONSISTENTE EN EL DESCUENTO DE 10,00 PESOS POR CADA 1,000,00, EL QUE SE APLICÓ SOBRE LA TOTALIDAD DE LOS SALARIOS, - JORNALES Y REMUNERACIONES EN GENERAL, CON EXCLUSIÓN DE LOS CORRESPONDIENTES AL ESTADO; IMPUESTO QUE PODÍA SER REDUCIDO HASTA EL 2 AL MILLAR, CUANDO LOS CONTRIBUYENTES ESTABAN IMPARTIENDO CURSOS DE APRENDIZAJE PARA JÓVENES - MENORES DE 18 AÑOS, YA FUERAN PROPIOS DE SUS EMPRESAS O EN COLABORACIÓN CON OTRAS NEGOCIACIONES.

PARA QUE SE DIERA ESTA REDUCCIÓN DEL IMPUESTO, LAS ESCUELAS ENCARGADAS DE IMPARTIR ESTOS CURSOS TENÍAN QUE CONTAR CON LA APROBACIÓN DE LA COMISIÓN.

EN EL DECRETO-LEY DE FECHA 3 DE ABRIL DE 1945, SE ESTABLECIÓ EL DÍA DEL APRENDIZ, Y EN EL 22.412 DEL 17 DE NOVIEMBRE DEL MISMO AÑO, SE LES OTORGÓ A LOS APRENDICES SALARIOS REMUNARADORES Y VACACIONES ANUALES PAGADAS, CON DURACIÓN NO MENOR DE 15 DÍAS, DURANTE LAS CUALES EL APRENDIZ NO PODÍA TRABAJAR PARA SÍ NI PARA OTROS.

LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO IBA DE ACUERDO CON LA EDAD DEL APRENDIZ. LOS QUE TENÍAN DE 14 A 18 AÑOS DE EDAD, NO PODÍAN EXCEDER DE 4 HORAS DIARIAS O 24 A LA SEMANA; LA LABOR DEBÍA SER DE CARÁCTER FORMATIVO Y EL INTERESADO ESTABA OBLIGADO A APRENDER EL OFI-

CIO DE QUE SE TRATARA, LOS AYUDANTES DE OBRERO MENORES - DE 16 AÑOS QUE NO TENÍAN APROBADA LA PRIMARIA EN FORMA COMPLETA, TENÍAN LA OBLIGACIÓN DE ASISTIR EN EL TURNO - LIBRE A UNA ESCUELA PRIMARIA; PARA LOS QUE TENÍAN APROBADO EL 60. GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA, ERA OBLIGATORIO QUE ASISTIERAN A UNA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDIO TURNO.

CON RESPECTO AL SALARIO, LOS APRENDICES DE 14 A 18 AÑOS QUE TRABAJARAN EN LA INDUSTRIA, O EN TALLERES SIN DIFERENCIA DE SEXO, SUJETOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO 14,538, GOZARON DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS:

- 1). EN EL PRIMER AÑO DE APRENDIZAJE, GANARON NO MENOS DEL 30% DEL SALARIO QUE GANÓ UN PEÓN DE LA INDUSTRIA EN LA CAPITAL FEDERAL, O EL TERRITORIO DONDE PRESTÓ SUS SERVICIOS;
- 2). DURANTE EL SEGUNDO AÑO, NO MENOS DE 50% DEL SALARIO QUE GANÓ EL PEÓN EN LA RESPECTIVA INDUSTRIA. ASIMISMO, DURANTE LOS 30 PRIMEROS DÍAS DE HABERSE INICIADO EL 20. AÑO DE ENSEÑANZA, LA DIRECCIÓN GENERAL DE APRENDIZAJE Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL, ENTREGARÍA AL APRENDIZ UNA LIBRETA DE AHORROS. EN CASO DE QUE EL APRENDIZ NO CUMPLIERA CON LA OBLIGACIÓN DE AHORRAR, EL PATRÓN ESTABA FACULTADO A DESCONTAR EL 10% DEL SALARIO DEL MENOR, DEPOSITÁNDO

LO EN LA CUENTA DE ÉSTE ÚLTIMO, DANDO PARTE DE ESTE HECHO A LA DIRECCIÓN ANTES MENCIONADA, SO PENA DE UNA MULTA DE 20 A 100 PESOS.

EL CONTRATO QUE NOS OCUPA PODÍA TERMINAR EN EL PERÍODO DE ENSAYO` PERO UNA VEZ QUE ESTE SE FORMALIZABA, TERMINABA SOLAMENTE CON LA MUERTE DEL APRENDIZ O DEL PATRÓN; POR EL CUMPLIMIENTO DE UNO O DE OTRO DEL - SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO; A PETICIÓN DE CUALQUIERA DE LAS PARTES O POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO DE CUALQUIERA DE LOS DOS.

B).- LEGISLACIÓN BELGA.- BÉLGICA, ACATANDO - LAS DISPOSICIONES Y RECOMENDACIONES ACORDADAS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DEL 25 DE OCTUBRE DE 1921 Y 8 DE NOVIEMBRE DE 1939, ASÍ COMO LAS POSTERIORES SOBRE CAPACITACIÓN EN SU CALIDAD DE PAÍS MIEMBRO, SE PREOCUPÓ POR LEGISLAR SOBRE ESTA MATERIA, DANDO PROTECCIÓN A MENORES DE EDAD, QUE POR SU PRECARIA CONDICIÓN ECONÓMICA NO TUVIERON OPORTUNIDAD DE ASISTIR A ESCUELAS OFICIALES O PARTICULARES; Y QUE SE VIERON EN LA NECESIDAD DE INGRESAR COMO APRENDICES A TALLERES O FÁBRICAS, PARA QUE, POSTERIORMENTE PUDIESEN GANARSE LA VIDA Y SEGUIR CAPACITÁNDOSE HASTA OBTENER UNA PROFESIÓN COMPLETA.

EL ARTÍCULO 20. DE UN ACUERDO DICTADO POR EL -



MONITOR BELGA, PROMULGADO CON FECHA 27 DE ENERO DE 1960, Y ACORDADO EL 15 DE ENERO DEL MISMO AÑO, NOS DICE QUE EL CONTRATO DEBE TENER POR OBJETO EL APRENDIZAJE DE UNA PROFESIÓN PERTENECIENTE AL ARTESANO DEL PEQUEÑO COMERCIO O MEDIANA INDUSTRIA; ESTA PROFESIÓN DEBE SER COMPLETA, A FIN DE QUE PERMITA AL APRENDIZ SU INDEPENDENCIA PROFESIONAL. EN EL MISMO ACUERDO MINISTERIAL SE FIJAN LOS REQUISITOS QUE DEBE DE SATISFACER EL JEFE DE LA EMPRESA O NEGOCIACIÓN CONTRATANTE, PARA SER CONSIDERADO COMO TAL: - 1). TENER 25 AÑOS CUMPLIDOS Y HACER LA PRUEBA DE UNA FORMACIÓN O ACTIVIDAD DE 7 AÑOS POR LO MENOS DE SU PROFESIÓN; 2).- TENER UNA CONDUCTA IRREPROCHABLE, Y 3). VIGILAR PERSONALMENTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO, O DESIGNAR ENTRE LOS MIEMBROS DE SU PERSONAL, UNA PERSONA ENCARGADA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL APRENDIZ, QUE SATISFAGA LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL ACUERDO.

PARA PODER SER APRENDIZ ES NECESARIO REUNIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS: 1). TENER 14 AÑOS CUMPLIDOS Y HABER SATISFECHO LAS LEYES SOBRE ENSEÑANZA PRIMARIA; 2). HABER TERMINADO PROVECHOSAMENTE EL 6o. GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA; 3). SER DECLARADO FÍSICAMENTE APTO PARA EJERCER LA PROFESIÓN OBJETO DEL CONTRATO, DESPUÉS DE UN EXAMEN MÉDICO PRACTICADO CON LAS GASTOS CUBIERTOS POR EL JEFE DE LA EMPRESA Y POR UN MÉDICO ESCOGIDO POR ÉSTE,

Y 4). HABER SATISFECHO LAS PRUEBAS DE UN EXAMEN DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN UNA OFICINA CERCANA AL NEGOCIO O CENTRO CREADO Y AUTORIZADO POR EL ESTADO, ESCOGIDO LIBREMENTE POR EL APRENDIZ O SU REPRESENTANTE LEGAL,

EL ARTÍCULO 20. DEL MENCIONADO MONITOR BELGA DICE QUE LOS JEFES DE EMPRESAS O LAS PERSONAS DESIGNADAS POR ÉSTOS, NO PUEDEN FORMAR SIMULTÁNEAMENTE A MÁS DE DOS APRENDICES; QUE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DEBE ESTABLecerse EN 3 EJEMPLARES, DOS DE ELLOS DESTINADOS A CADA UNA DE LAS PARTES Y EL 3º. AL COMITÉ REGIONAL DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, ESTABLECE TAMBIÉN LA DURACIÓN DEL CONTRATO, LA CUAL ES DE 4 AÑOS.

EL MINISTERIO DE LAS CLASES MEDIAS PUEDE DEROGAR ESTA DISPOSICIÓN EN LA MEDIDA EN QUE EL APRENDIZ HAGA SU PRUEBA SOBRE UNA FORMACIÓN ANTERIOR, PERO EN NINGÚN CASO LA DURACIÓN SERÁ MENOR DE UN AÑO; PREVER UN PERÍODO DE PRUEBA DE 3 MESES DE DURACIÓN (ARTÍCULOS 50. Y 60.),

SE ESTABLECIERON DEBERES TANTO PARA EL JEFE DE EMPRESA COMO PARA EL APRENDIZ, CORRESPONDIENDO AL PRIMERO DE ELLOS LOS SIGUIENTES: I. COMUNICAR O HACER COMUNICAR AL APRENDIZ METÓDICAMENTE Y SIN RESTRICCIÓN, EN VISTA DE PREPARARLO AL EXAMEN DE FIN DE APRENDIZAJE, LOS CONOCIMIENTOS GENERALES, PROFESIONALES Y PRÁCTICOS, PREVIS-

TOS EN EL PROGRAMA Y APROBADOS POR EL MINISTERIO DE CLASES MEDIAS; II. VIGILAR DE ACUERDO CON EL SECRETARIADO DE APRENDIZAJE, LA ASISTENCIA ASIDUA DEL APRENDIZ A LOS CURSOS COMPLEMENTARIOS DE CONOCIMIENTOS GENERALES Y PROFESIONALES, AÚN SI ESTOS CURSOS ESTÁN ORGANIZADOS DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO; III. TENER AL SECRETARIADO DE APRENDIZAJE Y AL REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR, AL TANTO DE LA DEDICACIÓN DEL MISMO Y DE SU CONDUCTA EN EL TALLER; IV. VIGILAR CON LA DILIGENCIA DE UN BUEN PADRE DE FAMILIA, LA SALUD Y SEGURIDAD DEL APRENDIZ OBSERVANDO LOS BUENOS MODALES Y CONVENIENCIAS DURANTE EL APRENDIZAJE; V. NO IMPONER AL APRENDIZ TRABAJOS QUE ESTÉN POR ENCIMA DE SUS FUERZAS O QUE SEAN EXTRAÑOS A SU FORMACIÓN PROFESIONAL; VI. DAR AL APRENDIZ UNA COMIDA SANA Y UNA VIVIENDA CONVENIENTE; VII. PERMITIR AL APRENDIZ LLEVAR ADELANTE SUS DEBERES DE CULTO SEGÚN COMO ÉL LOS ESCOJA; VIII. CONFORMARSE A TODAS SUS OBLIGACIONES SOCIALES Y LEGALES QUE INCUMBAN A UN JEFE DE UNA EMPRESA, SIGNATARIO DE UN CONTRATO DE APRENDIZAJE AUTORIZADO, Y IX. AUTORIZAR A CUALQUIER PERSONA DESIGNADA POR EL MINISTERIO DE LAS CLASES MEDIAS, EL COMITÉ NACIONAL O EL COMITÉ REGIONAL DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, ASÍ COMO POR EL SECRETARIADO DE APRENDIZAJE, VERIFICAR EN EL LUGAR MISMO, SI SE

RESPETAN LAS OBLIGACIONES.

EL ARTÍCULO 60. DEL ACUERDO, EN SU PÁRRAFO 20. DICE QUE EL APRENDIZ TIENE LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES:

I. TRATAR AL JEFE DE LA EMPRESA CON EL RESPETO DEBIDO A UN EDUCADOR; II. CONSAGRARSE CONSCIENTEMENTE A LA ADQUISICIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS QUE EL JEFE DE EMPRESA LE - COMUNICA; III. ASISTIR DE MANERA ASIDUA Y DE COMÚN ACUERDO CON EL SECRETARIADO DE APRENDIZAJE, A LOS CURSOS COMPLEMENTARIOS DE CONOCIMIENTOS GENERALES Y PROFESIONALES; IV. AJUSTARSE AL REGLAMENTO DEL TALLER, ESTABLECIDO POR EL JEFE DE LA EMPRESA; V. PORTARSE DE MANERA HONESTA Y - DECENTE; VI. OBSERVAR DISCRECIÓN EN TODAS LAS CUESTIONES DE NEGOCIOS, Y VII. PARTICIPAR EN LOS EXÁMENES ORGANIZADOS, DURANTE EL APRENDIZAJE COMO AL FINALIZAR ÉSTE.

EL MULTICITADO MONITOR BELGA, PREVIÓ IGUALMENTE CAUSAS DE EXTINCIÓN Y TERMINACIÓN DE PLENO DERECHO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, QUE SON LAS SIGUIENTES: 1). POR VOLUNTAD EXPRESA DE LAS PARTES, DURANTE EL PERÍODO DE - PRUEBA O CUANDO EXISTA MOTIVO GRAVE DE RUPTURA, O EN CASO DE SUSPENSIÓN PROLONGADA DE LAS ACTIVIDADES RESPECTIVAS, POR MÁS DE 3 MESES Y 2). POR EL DECESO DE CUALQUIERA DE LAS PARTES, Y 3). POR FUERZA MAYOR CUANDO ÉSTA TIENE POR EFECTO HACER IMPOSIBLE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO - -

(ARTÍCULO 31).

POR SU PARTE EL JEFE DE LA EMPRESA O TALLER - PUEDE INVOCAR LA EXISTENCIA DE UN MOTIVO GRAVE DE RUPTURA DEL APRENDIZAJE CON JUSTIFICACIÓN DE PLENO DERECHO, - CUANDO: 1), CUANDO EL APRENDIZ LO HAYA ENGAÑADO CON LA - PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS; 2), DE COMETER EL MENOR UN ACTO INDEBIDO POR VÍAS DE HECHO O INJURIAS GRAVES, HACIA EL JEFE O PERSONAL DE SU EMPRESA; 3), OCASIONAR EL APRENDIZ INTENCIONALMENTE UN PERJUICIO MATERIAL, GRAVE, DURANTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO; 4), CUANDO EL MENOR COMUNIQUE SECRETOS DE FABRICACIÓN, O COMETA UNA INDISCRECIÓN GRAVE EN UNA CUESTIÓN DE NEGOCIOS; 5), FALTAR A SUS OBLIGACIONES RELATIVAS AL BUEN ORDEN, SEGURIDAD Y DISCIPLINA EN LA EMPRESA O LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO, Y 6), - LA INEPTITUD FÍSICA DEL APRENDIZ DEBIDAMENTE ESTABLECIDA (ARTÍCULO 14).

EL LEGISLADOR BELGA CONCEDIÓ ACCIÓN AL APRENDIZ O A SU REPRESENTANTE LEGAL PARA INVOCAR LA EXISTENCIA DE UN MOTIVO GRAVE DE RUPTURA, JUSTIFICANDO DE PLENO DERECHO, EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, CUANDO: - - 1), EL JEFE DE LA EMPRESA ES CULPABLE DE UN ACTO INDEBIDO POR VÍAS DE HECHO DE INSULTOS GRAVES CONTRA EL APRENDIZ; 2), EL JEFE DE LA EMPRESA TOLERA ESTOS ACTOS, POR -

PARTE DE LOS QUE ESTÁN BAJO SUS ÓRDENES, CONTRA EL APRENDIZ; 3). LA MORALIDAD DEL APRENDIZ ESTÁ EN PELIGRO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO; 4). EN EL TRANSCURSO DEL CONTRATO SU SALUD O SEGURIDAD SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A PELIGROS QUE NO PUDIERON PREVERSE EN EL MOMENTO DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO; 5). EN CASO DE ABANDONO O MUERTE DE LA PERSONA QUE HABÍA SIDO DESIGNADA COMO INSTRUCTOR, Y 6). EN GENERAL CUANDO EL JEFE DE LA EMPRESA O TALLER FALTE DE MANERA GRAVE A SUS OBLIGACIONES, CONCERNIENTES A LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO (ARTÍCULO 50, DEL CITADO ORDENAMIENTO LEGAL).

LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE, PUEDE SER RETIRADA O NEGADA, CUANDO LOS MOTIVOS POR LOS CUALES FUERON OTORGADOS YA NO ESTÁN REUNIDOS O CUANDO UNA DE LAS PARTES YA NO RESPETA LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS.

MODIFICACIÓN IMPORTANTE DE ESTE ACUERDO FUE LA INTRODUCIDA EL 10. DE SEPTIEMBRE DE 1964, EN EL ARTÍCULO 20, PÁRRAFO 50, EL CUAL DICE QUE LA EMPRESA DEBE POSEER EL EQUIPO TÉCNICO SUFICIENTE PARA PROVEER Y PERMITIR LA FORMACIÓN PRÁCTICA DEL APRENDIZ, CONFORME AL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL AUTORIZADO POR EL MINISTERIO DE LAS CLASES MEDIAS, POR LO QUE RESPECTA A LA CAPACIDAD DEL

APRENDIZ, EL ARTÍCULO 30. DE LA CITADA REFORMA SEÑALA - QUE ÉSTE DEBE HABER LLEGADO A LA EDAD MÍNIMA PREVISTA - POR LA LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD.

c).- LEGISLACIÓN BRASILEÑA.- EL LEGISLADOR BRASILEÑO, PREOCUPADO POR MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD APRENDICES, HA LEGISLADO Y PUBLICADO UNA SERIE DE LEYES PROTECCIONISTAS Y REINVIÑDICA TÓRIAS DESTINADAS A REGULAR SU SITUACIÓN EN LA INDUSTRIA.

ASÍ TENEMOS QUE LA LEY CONSIDERA APRENDIZ AL TRABAJADOR MAYOR DE 14 Y MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD, SUJETO A FORMACIÓN PROFESIONAL EN UN OFICIO, SIEMPRE QUE ESTÉ MATRICULADO POR CUENTA DE UN EMPLEADOR EN UN CURSO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

LOS CANDIDATOS, ADEMÁS DE LA EDAD MÍNIMA DE - 14 AÑOS, DEBEN SATISFACER LOS SIGUIENTES REQUISITOS: - 1). HABER CONCLUIDO LA EDUCACIÓN PRIMARIA O POSEER LOS CONOCIMIENTOS MÍNIMOS ESENCIALES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL; 2). TENER APTITUD FÍSICA Y MENTAL PARA LA ACTIVIDAD QUE PRETENDA EJERCER, Y 3). NO SUFRIR ENFERMEDAD CONTAGIOSA, ASÍ COMO ESTAR VACUNADO CONTRA LA VIRUELA. LOS CANDIDATOS UNA VEZ ACEPTADOS DEBERÁN RECIBIR ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA QUE INGRESEN A LA ACTIVIDAD MÁS

ADECUADA, TOMANDO EN CUENTA LAS APTITUDES DEMOSTRADAS POR EL MENOR (ARTÍCULO 431).

EL DECRETO-LEY 546 DE FECHA 6 DE OCTUBRE DE 1952, NOS DICE QUE SE CONSIDERA APRENDIZAJE AL "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO REALIZADO ENTRE UN EMPLEADOR Y UN TRABAJADOR MAYOR DE 14 Y MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD". SIENDO OBLIGACIÓN DEL PRIMERO DARLE FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA EN UN OFICIO U OCUPACIÓN PARA CUYO EJERCICIO HAYA SIDO ADMITIDO DICHO MENOR, POR SU PARTE EL SEGUNDO, ASUME EL COMPROMISO DE SEGUIR EN EL RÉGIMEN DE APRENDIZAJE EN QUE SE HAYA MATRICULADO, ESTABLECIÉNDOSE SANCIONES PARA EL QUE NO CUMPLA CON ESTA OBLIGACIÓN; SANCIÓN QUE PUEDE LLEGAR HASTA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO.

POR OTRO LADO, NOS DICE EL ARTÍCULO 30. DEL DECRETO-LEY QUE NOS OCUPA, QUE CORRESPONDE AL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL O COMERCIAL, RESPECTIVAMENTE, ESTABLECER LOS OFICIOS Y OCUPACIONES, OBJETO DE INSTRUCCIÓN METÓDICA EN LOS CURSOS; ASÍ COMO LAS CONDICIONES DE SU FUNCIONAMIENTO Y DURACIÓN, QUE NO SERÁ EN NINGÚN CASO SUPERIOR A 3 AÑOS (ARTÍCULO 40. PARÁGRAFO 30.), SI PASARE DE 3 AÑOS EL CONTRATO NO TENDRA VALIDEZ DE ACUERDO CON LO ESTIPULADO POR EL ARTÍCULO 50. DEL CITADO ORDENAMIENTO LEGAL. UNA VEZ CONCLUIDO DICHO PERÍODO DE INSTRUCCIÓN METÓDICA, EL MENOR TIENE DERECHO A SOLICIT-



TAR AL MINISTERIO DEL TRABAJO INDUSTRIA Y COMERCIO, BAJO SU RESPONSABILIDAD, EL EXAMEN DE HABILIDADES DEL OFICIO U OCUPACIÓN RESPECTIVO (ARTÍCULO 30.).

EN EL PARÁGRAFO 10. DEL MISMO ARTÍCULO 30. SE DICE QUE LA SOLICITUD O PETICIÓN DEBERÁ DIRIGIRSE AL DIRECTOR DE FISCALIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL, Y EN LOS ESTADOS, EN LAS DELEGACIONES REGIONALES DEL TRABAJO ADSCRITAS EN ÉSTOS.

EN CASO DE QUE EL MENOR APRENDIZ APRUEBE EL EXAMEN DE HABILIDADES DEL OFICIO O PROFESIÓN MATERIA DE APRENDIZAJE, SE LE EXPEDIRA UNA CARTA U OFICIO, CERTIFICANDO ESTE HECHO (PARÁGRAFO 20. DEL ARTÍCULO 60. DEL DECRETO-LEY 546).

LA CONSTITUCIÓN DEL BRASIL ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 439 QUE LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES DE CUALQUIER NATURALEZA, INCLUYENDO EL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y PESCA, TIENEN OBLIGACIÓN DE EMPLEAR Y MATRICULAR EN LOS CURSOS IMPARTIDOS POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL (SENAI), UN NÚMERO DE APRENDICES EQUIVALENTE AL 5% COMO MÍNIMO DEL TOTAL DE OBREROS EXISTENTES EN CADA INDUSTRIA O NEGOCIACIÓN, CUYOS OFICIOS UTILIZADOS EN ELLAS, REQUIERAN FORMACIÓN PROFESIONAL Y TAMBIÉN UN NÚMERO DE TRABAJADORES APRENDICES QUE SERÁ FIJADO POR EL - -

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL, Y QUE NO EXCEDERÁ DEL 3% DEL TOTAL DE LOS EMPLEADOS DE TODAS LAS CATEGORÍAS QUE LABOREN EN EL ESTABLECIMIENTO. TENDRÁN PREFERENCIA EN IGUALDAD DE CONDICIONES, PARA LA ADMISIÓN A LOS CENTROS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES, LOS HIJOS, LOS HUÉRFANOS Y LOS HERMANOS DE LOS EMPLEADOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN ESTA INDUSTRIA (ARTÍCULO 430),

D).- LEGISLACIÓN COLOMBIANA.- EN COLOMBIA SE EMPEZÓ A LEGISLAR SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE A PARTIR DEL DECRETO LEGISLATIVO NÚMERO 0164 DEL 21 DE JUNIO DE 1957, EL CUAL CREÓ Y ORGANIZÓ EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), SIENDO UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO, CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO, TENIENDO COMO OBJETO DAR FORMACIÓN PROFESIONAL A LOS TRABAJADORES, JÓVENES Y ADULTOS, QUE LABOREN EN LA INDUSTRIA, EL COMERCIO, LA GANADERÍA, LA AGRICULTURA Y LA MINERÍA. DICHA PREPARACIÓN TIENE COMO OBJETO PRINCIPAL: - 1). DAR PREPARACIÓN TÉCNICA A TRABAJADORES, ASÍ COMO A CIUDADANOS; 2). ORGANIZAR Y MANTENER EN TODO EL PAÍS LA ENSEÑANZA TEÓRICA Y PRÁCTICA DE AQUELLOS OFICIOS Y OCUPACIONES CUYO CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS APRENDICES EXIJA UNA FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA, YA SEA EN LA ESCUE

LA DE APRENDIZAJE O DENTRO DE LAS RESPECTIVAS EMPRESAS; 3), SELECCIONAR LOS CANDIDATOS AL APRENDIZAJE Y ORIENTAR LOS PROFESIONALMENTE; 4), ORGANIZAR CURSOS COMPLEMENTARIOS DE PERFECCIONAMIENTO, ASÍ COMO ESPECIALIZACIÓN PARA TRABAJADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS DE TODOS LOS NIVELES.

EL FUNCIONAMIENTO DE ESTE ORGANISMO SE HACE CON LAS CONTRIBUCIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 90. DEL DECRETO NÚMERO 118 DE 21 DE JUNIO DE 1957, EN EL CUAL SE DISPONE QUE LOS PATRONES DESTINARÁN UN 5% DE SU NÓMINA MENSUAL DE SALARIOS, PARA QUE SE DISTRIBUYA ASÍ: UN 4% PARA EL SUBSIDIO FAMILIAR Y EL RESTANTE 1% PARA EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE; TAMBIÉN SE DESTINARÁN A ESTE FIN, LOS LEGADOS, HERENCIAS, APORTES VOLUNTARIOS, DONACIONES Y LAS SUMAS PROVENIENTES DE LAS SANCIONES LEGALES QUE IMPONGA EL MINISTERIO DEL TRABAJO POR FRAUDES O VIOLACIONES A LAS NORMAS DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

EN 1959, SE PUBLICÓ LA LEY 188, LA QUE EN SU ARTÍCULO 10, DEFINE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO "AQUEL POR EL CUAL UN EMPLEADO SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS A UN EMPLEADOR A CAMBIO DE QUE ÉSTE LE PROPORCIONE LOS MEDIOS PARA ADQUIRIR UNA FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA DEL ARTE U OFICIO, PARA CUYO DESEMPEÑO HA SIDO CONTRATADO POR UN TIEMPO DETERMINADO, Y QUE LE PAGUE EL

SERVICIO CONVENIDO". LA MISMA LEGISLACIÓN SEÑALA QUE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LO PUEDEN CELEBRAR MAYORES DE 14 AÑOS, EXIGIÉNDOSELES COMO REQUISITO, HABER TERMINADO LOS ESTUDIOS PRIMARIOS, O QUE DEMUESTREN TENER LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES DE ÉSTOS EN LOS TÉRMINOS QUE EXIGE EL CÓDIGO DEL TRABAJO (ARTÍCULO 20.).

EN CUANTO A LOS REQUISITOS QUE LA LEY COLOMBIANA EXIGE PARA QUE SE FORMALICE EL CONTRATO CITADO, TENEMOS LOS SIGUIENTES: 1). NOMBRE DE LA EMPRESA O DEL EMPLEADOR; 2). NOMBRE, APELLIDOS, EDAD, ASÍ COMO LOS DATOS PERSONALES DEL APRENDIZ; 3). OFICIO MATERIA DEL APRENDIZAJE, PROGRAMA RESPECTIVO Y DURACIÓN DEL CONTRATO; 4). - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL APRENDIZ, ASÍ COMO LOS DERECHOS DE AMBOS; 5). SALARIO DEL APRENDIZ Y ESCALA DE AUMENTO DURANTE EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO; 6). CONDICIONES DE TRABAJO, DURACIÓN DEL PERÍODO DE VACACIONES Y DE LOS DE ESTUDIO; 7). CUANTÍA Y CONDICIONES DE LA INDENMIZACIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, Y 8) LA FIRMA RESPECTIVA DE LOS CONTRATANTES, A FALTA DE ELLOS, LA DE SU REPRESENTANTE LEGAL. EL CONTRATO DEBE CELEBRARSE POR ESCRITO , EN CASO CONTRARIO, LOS SERVICIOS SE REGULAN CONFORME A LAS NORMAS DEL CONTRATO GENERAL DE TRABAJO. (ARTÍCULOS 30. Y 40.).

EN EL MOMENTO DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO SE FIJA EL SALARIO QUE DEBA RECIBIR EL APRENDIZ, EL CUAL NO DEBE SER INFERIOR AL 50% DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL, O DEL FIJADO EN LOS PACTOS, CONVENIOS COLECTIVOS O FALLOS ARBITRALES.

DURANTE EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, EL SALARIO ACORDADO SE AUMENTA, ESTO SE DA DE ACUERDO CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR EL APRENDIZ, HASTA LLEGAR AL SALARIO MÍNIMO LEGAL (ARTÍCULO 50.).

SE ESTIPULARON UNA SERIE DE OBLIGACIONES TANTO PARA EL APRENDIZ COMO PARA LOS EMPLEADORES, CORRESPONDIENDO AL PRIMERO: CONCURRIR ASIDUAMENTE TANTO A LOS CURSOS DE APRENDIZAJE COMO A SU TRABAJO CON DILIGENCIA Y APLICACIÓN Y OFRECER EL MÁXIMO RENDIMIENTO EN SU ESTUDIO. POR LO QUE RESPECTA A LAS OBLIGACIONES DEL SEGUNDO, SE ESTABLECEN ADEMÁS DE LAS QUE CONSIGNA EL CÓDIGO DEL TRABAJO: DAR FACILIDADES AL APRENDIZ PARA QUE RECIBA FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA DEL ARTE U OFICIO MATERIA DEL CONTRATO; PAGAR EL SALARIO PACTADO DE ACUERDO CON LA ESCALA DEL CONTRATO DE REFERENCIA, TANTO EN LOS PERÍODOS DE TRABAJO COMO EN LOS DE ENSEÑANZA, Y UNA VEZ CUMPLIDO SATISFACTORIAMENTE EL TÉRMINO DEL APRENDIZAJE, PREFERIRLO EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA CUBRIR LAS VACANTES -

QUE HAYA EN LA EMPRESA, RELATIVAS AL OFICIO QUE HUBIERE APRENDIDO.

LA DURACIÓN DEL MULTICITADO CONTRATO DE APRENDIZAJE, SEÑALA EL ARTÍCULO 90. DE LA MISMA LEY, NO DEBE EXCEDER DE TRES AÑOS, ALTERNANDO LA ENSEÑANZA CON EL TRABAJO EN PERÍODOS SUCESIVOS E IGUALES. EL CONTRATO CELEBRADO A TÉRMINO NO MAYOR DEL ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO ARRIBA CITADO, SE CONSIDERARÁ REGIDO POR LAS NORMAS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL TIEMPO QUE EXCEDA A LA DURACIÓN DEL APRENDIZAJE DE ESTE OFICIO.

CORRESPONDE AL MINISTERIO DEL TRABAJO PUBLICAR CON PERIODICIDAD LA LISTA DE LAS PROFESIONES U OFICIOS - QUE NECESITAN FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA, ASÍ COMO LA DETERMINACIÓN DE LOS PERÍODOS DE DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS (FRACCIONES 1, 2 Y 3 DEL ARTÍCULO 90.) (SIC).

EL APRENDIZAJE CONSTA DE UN PERÍODO DE PRUEBA DE 3 MESES, EN LOS QUE SE APRECIARÁN LAS CONDICIONES DE ADAPTABILIDAD DEL APRENDIZ, LA APTITUD QUE TENGA PARA EL OFICIO O PROFESIÓN Y SUS CUALIDADES PERSONALES, TOMANDO EN CUENTA EL INTERÉS QUE EL MENOR DEMUESTRE PARA CONTINUAR LA CAPACITACIÓN.

EN EL DECRETO NÚMERO 2838 DE DICIEMBRE 14 DE 1960, REGLAMENTARIO DEL ARTÍCULO 80. DE LA LEY 188 DE

1959, SE IMPUSÓ COMO OBLIGACIÓN A EMPLEADORES DE TODAS LAS ACTIVIDADES QUE OPERAN CON UN CAPITAL \$100,000 PESOS O SUPERIOR, O QUE UTILIZAREN LOS SERVICIOS DE MÁS DE 20 TRABAJADORES, CONTRATAR COMO APRENDICES PARA OFICIOS QUE REQUIEREN FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA, UN NÚMERO DE MENORES QUE EN NINGÚN CASO PODRÍA SER SUPERIOR AL 5% DEL TOTAL DE OCUPADOS (ARTÍCULO 10.).

POR OTRA PARTE, ESTOS MISMOS EMPLEADORES, SÓLO PODRÁN CONTRATAR APRENDICES PARA LAS PROFESIONES U OCUPACIONES QUE FIGUREN EN LAS LISTAS QUE PERIÓDICAMENTE PUBLIQUE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS RECOMENDACIONES TÉCNICAS DE LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. EL MINISTERIO DEL TRABAJO TIENE FACULTADES PARA AUTORIZAR LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES A EMPLEADORES NO COMPRENDIDOS EN EL PRIMER ARTÍCULO DE ESTE DECRETO (ARTÍCULOS 20. Y 30.).

ESTE MISMO DECRETO EN SU ARTÍCULO 50. NOS DEFINE EL SUJETO QUE DEBE ADQUIRIR FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA, COMO EL TRABAJADOR APRENDIZ MATRICULADO EN LOS CURSOS DICTADOS POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, O EN LOS POR ÉL RECONOCIDOS, TANTO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS O DENTRO DE LAS MISMAS EMPRESAS, CUANDO SE CUMPLEN LAS CONDICIONES Y REQUISITOS

DETERMINADOS POR EL CONSEJO NACIONAL DE ESA ENTIDAD,

E).- LEGISLACIÓN COSTARRICENSE.- EL DERECHO POSITIVO COSTARRICENSE INCLUYE EN VARIOS DECRETOS-LEYES ASPECTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, SIN DESGLOSARLOS DE MANERA QUE PUDIÉRAMOS DETALLARLOS; ÚNICAMENTE SE REFIERE A LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE REGULAR E IMPARTIR ENSEÑANZA, LOS CUALES SON: 1), EL DECRETO-LEY NÚMERO 9 DE FECHA 13 DE JULIO DE 1959, QUE CREA EL CONSEJO NACIONAL DE APRENDIZAJE; 2), EL DECRETO-LEY NÚMERO 3506 DE FECHA 26 DE ENERO DE 1961 QUE CREA EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE, Y 3), EL DECRETO-LEY NÚMERO 2 DE FECHA 22 DE FEBRERO DE 1966, QUE REGLAMENTA EL PAGO DE CONTRIBUCIÓN AL MENCIONADO INSTITUTO,

F), LEGISLACIÓN FRANCESA.- EN FRANCIA SE LEGISLÓ SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE A PARTIR DE LA LEY DE 1851; LA LEY DE 20 DE MARZO DE 1928, INCORPORADA POSTERIORMENTE AL CÓDIGO DEL TRABAJO, DEFINIÓ A ESTE CONTRATO COMO "AQUEL POR EL CUAL UN JEFE DE ESTABLECIMIENTO INDUSTRIAL O COMERCIAL, UN ARTESANO O MAESTRO SE OBLIGA A DAR O HACER DAR, UNA FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA A OTRA PERSONA QUE, EN CAMBIO SE OBLIGA A TRABAJAR POR ÉL SEGÚN CONDICIONES Y TIEMPO CONVENIDOS".



EL CONTRATO DEBÍA SER HECHO POR ESCRITO, MEDIANTE ACTO PÚBLICO O PRIVADO. LA LEY DE 1942 ESTABLECIÓ QUE LA FORMA ESCRITA CONSTITUÍA UNA SOLEMNIDAD Y SU AUSENCIA ANULABA EL CONTRATO.

POR LO QUE TOCA A LOS DEBERES DEL MAESTRO, EL YA MENCIONADO CÓDIGO DEL TRABAJO DISPUSO QUE EL EMPLEADOR DEBÍA TRATAR AL APRENDIZ COMO UN "BUEN PADRE DE FAMILIA", HACIENDO QUE TRABAJARA ÚNICAMENTE EN LO CONVENIDO. SU OBLIGACIÓN ERA DE ENSEÑARLE AL APRENDIZ LA PROFESIÓN U OFICIO OBJETO DEL CONTRATO, DEBIENDO FACILITAR LA INSTRUCCIÓN. SI EL MENOR NO HABÍA TERMINADO SU ENSEÑANZA PRIMARIA Y NO SUPIERA LEER, NI ESCRIBIR, O NO HUBIESE TERMINADO SU INSTRUCCIÓN RELIGIOSA, EL EMPLEADOR TENÍA OBLIGACIÓN DE PERMITIRLE AUSENTARSE DE SUS LABORES DURANTE DOS HORAS DIARIAS, A FIN DE QUE ADQUIRIERA ESTOS CONOCIMIENTOS EN PLANTELES OFICIALES O PARTICULARES. ÉSTAS DOS HORAS ERAN COMPUTADAS COMO JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO.

DEBÍA TAMBIÉN VELAR POR LA CONDUCTA DEL APRENDIZ, ADVIRTIÉNDOLE A LOS PADRES DE LAS FALTAS GRAVES QUE EL MENOR COMETIERA, ASÍ COMO DE LOS HECHOS Y ENFERMEDADES QUE PUDIERAN MOTIVAR SU INTERVENCIÓN.

OTRA OBLIGACIÓN CONSISTIÓ EN ENTREGAR AL APREN

DIZ AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL APRENDIZAJE, UN - -  
CERTIFICADO DE LA TERMINACIÓN DEL MISMO. EL SALARIO ERA  
PAGADO AL MENOR SÓLO EN CASO DE HABERLO ESTIPULADO EN  
EL MOMENTO DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO.

EL APRENDIZ POR SU PARTE, DEBÍA FIDELIDAD AL  
PATRÓN, ABSTENERSE DE TODO ABUSO DE CONFIANZA Y LE ESTA-  
BA PROHIBIDO LA DIVULGACIÓN DE SECRETOS PROFESIONALES.

LOS PRIMEROS DOS MESES DEL APRENDIZAJE ERAN -  
CONSIDERADOS COMO PERÍODO DE ENSAYO; POR LO QUE EL CON-  
TRATO PODÍA SER RESCINDIDO POR LA SOLA VOLUNTAD DE CUAL-  
QUIERA DE LAS PARTES; PASADO ESTE PERÍODO YA NO SE PERMI-  
TÍA LA RESCISIÓN, SINO EN LOS CASOS PREVISTOS POR LA LEY,  
O DE EXISTIR EN SU CUMPLIMIENTO CULPA DE UNA DE SUS PAR-  
TES, EN CUYA SITUACIÓN PROCEDÍA LA INDEMNIZACIÓN.

LA LEY DE 27 DE AGOSTO DE 1940, ORGANIZÓ LA -  
FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDICES EN LA AGRICULTURA,  
E IMPUSÓ COMO OBLIGACIÓN DE AGRICULTORES Y ARTESANOS -  
RURALES, LA DE DAR CAPACITACIÓN POR LO MENOS DE UN AÑO,  
A JÓVENES MAYORES DE 14 AÑOS, PROVENIENTES DE CENTROS  
URBANOS. POR ESTE SERVICIO EL ESTADO PAGABA A ESTOS EM-  
PLEADORES LA SUMA DE 900 FRANCOs, EN TRES CUOTAS: 400  
AL TERMINAR EL SEGUNDO MES, 300 AL SEXTO Y LOS 200 RES-  
TANTES, AL TERMINAR EL AÑO. EN LA PRIMERA CUOTA SE RE-

TENÍAN 100 FRANCOs PARA CONSTITUIR UN FONDO DE GARANTÍA CONTRA LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO.

EL AGRICULTOR O ARTESANO DEBÍA TRATAR AL APRENDIZ COMO UN BUEN PADRE DE FAMILIA Y PROCURAR SU FORMACIÓN PROFESIONAL; ASÍMISMO, A PARTIR DEL SEXTO MES, EL APRENDIZ EMPEZABA A RECIBIR REMUNERACIÓN, LA CUAL ERA FIJADA POR EL DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE LOS SERVICIOS AGRÍCOLAS, DANDO PRIORIDAD A JÓVENES DE 16 A 17 AÑOS.

EN EL AÑO DE 1977, FUERON INCLUIDAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO NUEVAS DISPOSICIONES, REFERENTES AL APRENDIZAJE; ASÍ EL ARTÍCULO L-117 BIS-1, ESTIPULA QUE EL APRENDIZ ES UN JOVEN TRABAJADOR EN PRIMERA FORMACIÓN PROFESIONAL ALTERNADA, TITULAR DE UN CONTRATO DE TRABAJO, DE CARÁCTER PARTICULAR. A SU VEZ LA LEY DEL 16 DE JULIO DE 1971, EN SU ARTÍCULO 10, NOS DICE QUE EL "APRENDIZAJE ES UN FORMA DE EDUCACIÓN QUE TIENE POR FIN DAR A JÓVENES TRABAJADORES QUE HAN CUMPLIDO CON LA OBLIGACIÓN ESCOLAR UNA FORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL TEÓRICA Y PRÁCTICA EN VISTA DE LA OBTENCIÓN DE UNA CALIFICACIÓN PROFESIONAL ... ESTA FORMACIÓN QUE HACE EL OBJETO DE UN CONTRATO, ESTÁ ASEGURADA POR PARTE DE UNA EMPRESA O POR PARTE DE UN CENTRO DE FORMACIÓN DE APRENDICES".

POR LO QUE TOCA AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, -

ESTÁ REGULADO POR LA LEY ANTES MENCIONADA, EN SU CAPÍTULO LO 30, SECCIÓN 1A, Y ESTIPULA QUE ES UN AUTÉNTICO CONTRATO DE TRABAJO DE TIPO PARTICULAR, POR EL QUE EL EMPLEADOR SE OBLIGA A OTORGAR Y A ASEGURAR UNA PROFESIÓN METÓDICA Y COMPLEMENTARIA, EN LA PROPIA EMPRESA O EN UN CENTRO DE FORMACIÓN DE APRENDICES, A UN JOVEN TRABAJADOR, EL QUE ESTÁ OBLIGADO A TRABAJAR PARA ESTE EMPLEADOR, DURANTE LA DURACIÓN DEL CONTRATO.

ESTOS CONTRATOS ESTÁN REGIDOS NO ÚNICAMENTE POR LA MENCIONADA LEY, SINO TAMBIÉN POR LOS REGLAMENTOS, ASÍ COMO POR LAS CONVENCIONES COLECTIVAS QUE SEAN APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO CELEBRADAS ENTRE EMPLEADORES Y ASALARIADOS EN LAS EMPRESAS CONSIDERADAS (ARTÍCULO 12).

POR LO QUE CONCIERNE A LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE APRENDIZAJE, EL ARTÍCULO 13 SEÑALA QUE NADIE PUEDE SER CONTRATADO EN CALIDAD DE APRENDIZ, SINO HA CUMPLIDO POR LO MENOS 16 AÑOS Y 20 COMO MÁXIMO; HACIENDO UNA EXCEPCIÓN PARA AQUELLOS JÓVENES QUE HUBIEREN TERMINADO EL PRIMER CICLO DE INSTRUCCIÓN SECUNDARIA Y QUE EXHIBAN UN AVISO CIRCUNSTANCIADO DE ORIENTACIÓN, OTORGADO POR UN ORGANISMO HABILITADO PARA ELLO (ARTÍCULO 13, SECCIÓN 2A.).

LOS EMPLEADORES PARA TENER DERECHO A ADMITIR

APRENDICES EN SUS EMPRESAS, TIENEN QUE DAR AVISO FAVORABLE EL COMITÉ DEPARTAMENTAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, DE LA PROMOCIÓN SOCIAL Y DEL EMPLEO, LA ACEPTACIÓN DE ESTE AVISO SE OTORGA DESPUÉS DE QUE LA COMPAÑÍA CONSULAR DE PROFESIONALES DE LA CÁMARA DE LA AGRICULTURA O DEL COMITÉ DE EMPRESAS, HAN VERIFICADO SI EL EQUIPO Y LAS TÉCNICAS EN LA EMPRESA UTILIZADAS CONTRATANTE ESTÁN EN PERFECTAS CONDICIONES, ASÍ COMO LA MORALIDAD Y LA COMPETENCIA PROFESIONAL OFRECIDA POR SUS MIEMBROS, SON DE NATURALEZA TAL QUE PERMITAN UNA FORMACIÓN SATISFACTORIA.

EL AVISO FAVORABLE PUEDE SER RETIRADO DESPUÉS DE OTRO AVISO HECHO A LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE EJERCER EL CONTROL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, CUANDO LAS CONDICIONES PREVISTAS ANTERIORMENTE DEJAN DE EXISTIR EN TODO O EN PARTE O DEJAN DE SER SATISFACTORIAS (ARTÍCULO 15).

EN CUANTO A LA FORMA DEL CONTRATO, ÉSTE CONTINÚA ELABORÁNDOSE POR ESCRITO Y EN TRES EJEMPLARES, QUEDANDO EXENTO DE TODOS LOS DERECHOS DEL TIMBRE Y DE REGISTRO (ARTÍCULO 22 DE LA SECCIÓN 3A.). DEBE FIJARSE LA FECHA DEL PRINCIPIO, Y UNA VEZ FIRMADO EL MISMO POR CADA UNA DE LAS PARTES, SE ENVÍA PARA SU REGISTRO A LA ADMINISTRACIÓN ENCARGADA DEL CENTRO DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y DE LAS LEYES SOCIALES, EN LA

CUAL SE VINCULA LA FORMACIÓN PREVISTA EN EL CONTRATO --  
(ARTÍCULO 24).

LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FUERON CREADOS PARA IMPARTIR UNA FORMACIÓN GENERAL, ASOCIADA A UNA FORMACIÓN TECNOLÓGICA, TANTO TEÓRICA COMO PRÁCTICA, COMPLEMENTARIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA EMPRESA; CUYOS OBJETIVOS DE ESTA FORMACIÓN, SON LOS DE DETECTAR - APTITUDES EN LOS JÓVENES TRABAJADORES. LA CREACIÓN DE DICHS CENTROS DE APRENDIZAJE SE DEBIÓ A UNA MULTITUD DE - CONVENCIONES CELEBRADAS POR EL ESTADO, CON LAS COLECTIVIDADES LOCALES, LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, LAS CÁMARAS DE COMERCIO, LAS COMPAÑÍAS CONSULARES, LAS CÁMARAS DE - AGRICULTURA, LOS ESTABLECIMIENTOS DE ENSEÑANZA PRIVADOS BAJO CONTRATO SIMPLE O DE ASOCIACIÓN, LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES. ÉTC., MEDIANDO PARA ESTE FIN, EL VISTO - BUENO CORRESPONDIENTE DEL COMITÉ REGIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, DE LA PROMOCIÓN SOCIAL Y DEL EMPLEO (ARTÍCULO 40.).

ESTOS CENTROS ACTÚAN EN TIEMPO COMPLETO Y SU - HORARIO TOTAL DESTINADO A LA ENSEÑANZA DE ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS, ESTÁ DETERMINADO POR LA CONVENCIÓN EN LOS LÍMITES MÁXIMOS Y MÍNIMOS FIJADOS POR CADA RAMA PROFESIONAL. EL HORARIO NO PUEDE, POR NINGÚN MOTIVO, SER INFERIOR A -

360 HORAS POR AÑO, ESTANDO SUJETOS AL CONTROL TÉCNICO, PEDAGÓGICO Y FINANCIERO DEL ESTADO (ARTÍCULO 50.).

POR LO QUE RESPECTA AL PERSONAL DOCENTE QUE -  
LABORA EN ESTOS CENTROS DE ENSEÑANZA TÉCNICA, DEBEN PO-  
SEER CALIFICACIONES SATISFACTORIAS, PARA TENER DERECHO  
A LABORAR EN LOS MISMOS.

COMO SE DESPRENDE DEL ESTUDIO DE DERECHO COM-  
PARADO ANTERIOR, HECHO A LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA,  
BÉLGICA, BRASIL, COLOMBIA, COSTA RICA Y FRANCIA, SE PUE-  
DE PRECISAR QUE TODAS ELLAS NOS HABLAN ACERCA DEL CONTRA-  
TO DE APRENDIZAJE, QUE ES PRECISAMENTE LA INSTITUCIÓN -  
QUE PRECEDIÓ A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, CON-  
TRATO MISMO QUE DESPUÉS SE TRATARÁ CON MÁS CALMA, CON LA  
APARICIÓN DE ÉSTE EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

LOS PAÍSES ENUNCIADOS EN EL PÁRRAFO ANTERIOR,  
CUENTAN CON INSTITUCIONES DEDICADAS A LA PROCURACIÓN DE  
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, COMO EN LA ACTUALIDAD SU-  
CEDE EN NUESTRO PAÍS.

ES FÁCIL TAMBIÉN ENTENDER, LAS EXPERIENCIAS -  
QUE VARIOS PAÍSES HAN VIVIDO Y LA NECESIDAD QUE HAN TENI-  
DO DE SUPERARSE Y ELEVAR SUS NIVELES DE VIDA, PARA LO CUAL  
SE HAN VALIDO EN GRAN PARTE, DEL TRABAJO CORRECTAMENTE EN  
CAMINADO.

### NECESIDAD NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD.

COMO EL LEGISLADOR LO HACE NOTAR EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS A LA REFORMA HECHA TANTO A LA CONSTITUCIÓN GENERAL EN SU APARTADO "A" FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 123, ASÍ COMO A LA LEY DE LA MATERIA, UNO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, OBEDECE PRECISAMENTE A UNA NECESIDAD DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

LOS CAMBIOS SOCIALES DE NUESTRA ÉPOCA, EL ACELERADO CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO, LAS CRISIS ECONÓMICAS Y LAS PRESIONES DE TIPO SOCIAL, DEMANDAN UNA PRONTA SOLUCIÓN. COMO RESULTADO DE LO ANTERIOR, UNA DE LAS SOLUCIONES QUE SE PRESENTAN ES LA DE UN AUMENTO EN LA PRODUCCIÓN NACIONAL, ENCAMINADA A UN MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS TANTO HUMANOS COMO NATURALES.

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, SON FACTORES DECISIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESE OBJETIVO, PUES MEDIANTE ELLAS SE HACE POSIBLE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL TRABAJADOR, CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y POR ENDE LOS BENEFICIOS SOCIALES. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO VAN ACORDES CON LA NECESIDAD DE AUMENTAR LOS ÍNDICES DE PRODUCTIVIDAD.

LOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBEN SER ORIENTADOS, A LA FORMACIÓN DE OBREROS, TÉCNI-



COS, ESPECIALISTAS Y PROFESIONALES CUYOS ESFUERZOS Y CONOCIMIENTOS, SEGÚN LA RAMA INDUSTRIAL DE QUE SE TRATE, PERMITA UNA MEJOR Y MÁS EFECTIVA UTILIZACIÓN TANTO DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO DE LOS RECURSOS NATURALES CON LOS QUE CONTAMOS EN ESTE MOMENTO, LO CUAL TRAERÍA UNA NOTABLE DISMINUCIÓN EN LA DEPENDENCIA DE TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS EXTRANJEROS, QUE EN ALGUNAS OCASIONES SON REQUERIDOS POR NUESTRA INDUSTRIA, ADEMÁS DE QUE ÉSTOS SON UN TANTO AJENOS A LAS METAS PRODUCTIVAS DE NUESTRO PAÍS.

TANTO LOS EMPRESARIOS COMO LOS TRABAJADORES DSEMPEÑAN UN PAPEL IMPORTANTE COMO PROTAGONISTAS DEL DESARROLLO DEL PAÍS, LO QUE HACE EVIDENTE QUE SU PARTICIPACIÓN DEBE SER COORDINADA Y ARMÓNICA.

ASIMISMO, EL APROVECHAMIENTO DE LOS ADELANTOS TÉCNICOS PRODUCTO DE LA ÉPOCA, DEBEN SER SATISFACTORIAMENTE EXPLOTADOS, LO QUE REPORTARÁ MAYOR PRODUCCIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEOS.

EN EL TERRENO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, ÉSTA OCUPA UN LUGAR DESTACADO TANTO POR SU TAMAÑO COMO POR SU RÁPIDO CRECIMIENTO. SU MAGNITUD MEDIDA POR EL PORCENTAJE DE SU APORTACIÓN AL PRODUCTO INTERNO BRUTO, ES SUPERIOR AL DE INDUSTRIAS TAN IMPORTANTES COMO LA PE-

TROLERA, LA TEXTIL, LA QUÍMICA, LA ELÉCTRICA Y LA METÁLICA BÁSICA; Y SÓLO MENOR QUE EL DE LAS INDUSTRIAS ALIMENTICIA Y DE BIENES DE CAPITAL. EN CUANTO A SU CAPACIDAD DE CRECIMIENTO OCUPA EL CUARTO LUGAR, PRECEDIDA DEL SECTOR ELÉCTRICO, LA FABRICACIÓN DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y LA INDUSTRIA QUÍMICA. COMO GENERADORA DE ESPACIOS E INFRAESTRUCTURAS, ES UNA DE LAS MÁS INVOLUCRADAS EN EL PROCESO DE DESARROLLO DEL PAÍS.

EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES LA PARTE DE FORMACIÓN DE CAPITALES QUE CORRESPONDE A LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS, HOSPITALES, ESCUELAS, CENTRALES DE ENERGÍA, CARRETERAS, PRESAS Y PUERTOS, VARÍA ENTRE EL 50% Y EL 60%. EN PAÍSES EN DESARROLLO LA CONSTRUCCIÓN ES EL SECTOR ECONÓMICO MÁS IMPORTANTE DESPUÉS DE LA AGRICULTURA.

LOS REQUERIMIENTOS DE PAÍSES EN DESARROLLO EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA SON BIEN CONOCIDOS Y SERÍA POSIBLE ESPECIFICAR EL NIVEL DE PRODUCCIÓN QUE DEBERÍA ALCANZAR LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN. ESTA INDUSTRIA, OFRECE, ADEMÁS, LA POSIBILIDAD DE CREAR EMPLEOS A GRAN ESCALA.

LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN OCUPA UN LUGAR IMPORTANTE EN LA ECONOMÍA DE TODOS LOS PAÍSES, PROCURA UNA PARTE CONSIDERABLE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO Y - -

UNA PROPORCIÓN IMPORTANTE DE LA FORMACIÓN DE CAPITAL FI-  
JO BRUTO.

## CAPÍTULO II.

### ANTECEDENTES DE CAPACITACIÓN EN MÉXICO.

#### ANTECEDENTES LEGALES.

CARLOS II AL PONER EN VIGOR LAS LEYES DE INDIAS, PARA LAS PROVINCIAS DE ESPAÑA, ESTABLECIÓ: "...QUE DONDE FUERA POSIBLE SE PONGAN ESCUELAS DE LENGUA CASTELLANA PARA QUE APRENDAN LOS INDIOS", LO ANTERIOR CON LA FINALIDAD DE QUE LOS MISIONEROS RELIGIOSOS ESTUVIERAN EN POSIBILIDAD DE ENSEÑAR A LOS INDIOS DIVERSOS OFICIOS E IN-CULCARLES LA RELIGIÓN CRISTIANA,

LAS LLAMADAS "ORDENANZAS DE GREMIOS", CUYO CONTENIDO COMPRENDÍA LAS MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO PARA REGLAMENTAR LAS ACTIVIDADES MANUALES EN TODOS LOS ASPECTOS DE SUS HABITANTES. EL SUJETO DE ESTA REGLAMENTACIÓN A QUE HE HECHO MENCIÓN, ERA UN HOMBRE LIBRE, CAPAZ POR SÍ MISMO DE VIGILAR Y COMPRENDER SU INTERÉS, QUIEN POR TALES CIRCUNSTANCIAS ACEPTABA EL SACRIFICIO DE PASAR POR EL APRENDIZAJE, POR LA SUERTE DE COMPAÑERO, PARA DESPUÉS ESTAR EN POSIBILIDAD DE ALCANZAR EL PRIVILEGIO DE LA MAESTRÍA.

OBTENER LA MAESTRÍA EN ALGUNAS DE LAS RAMAS DE LA INDUSTRIA O TALLER, NO SE LOGRABA POR EL HECHO DE SER APRENDIZ Y COMPAÑERO DURANTE EL TIEMPO FIJADO POR LAS ORDENANZAS, SINO QUE TAMBIÉN ERA NECESARIO SUJETARSE A UN EXAMEN Y ESTABLECERSE, ES DECIR, INSTALAR UN TALLER O TIENDA, REQUISITOS QUE UNA VEZ REUNIDOS, PERMITÍAN A SUS MIEMBROS PASAR A LA MÁS ALTA CATEGORÍA Y SE CUMPLÍA LO ESTIPULADO POR LAS ALUDIDAS ORDENANZAS, QUE DECÍAN: "QUE NADIE SE PUEDE EXAMINAR DE SASTRE, JUVETERO Y CALZETERO, SIN PRECEDENTE INFORMACIÓN DE HABER ESTADO CUATRO AÑOS DE APRENDIZ EN CASA OFICIAL TRABAJANDO..." .

EL PRINCIPAL OBJETIVO DE ESTAS ORDENANZAS ERA LA DE DISTRIBUIR ENTRE LOS MAESTROS LA CAPACIDAD DE CONSUMO DE LOS HABITANTES DE UNA FORMA LO MÁS EQUITARIVA POSIBLE, SIN IMPORTAR, LAS CONDICIONES LABORALES, LOS ABUSOS QUE PUDIERAN COMETER LOS MAESTROS, LA SITUACIÓN Y CONDICIONES DEL COMPAÑERO Y DEL APRENDIZ, ASÍ COMO MEDIDAS DE PREVISIÓN.

LA LEY DE TRABAJADORES PROMULGADA EN EL IMPERIO DE FERNANDO MAXIMILIANO, EN SU ARTÍCULO 16 ESTABLECÍA: "TODO AGRICULTOR EN CUYA FINCA RESIDAN PARA SU EXPLOTACIÓN MÁS DE 20 FAMILIAS, DEBERÁN TENER ESCUELA GRATUITA DONDE SE ENSEÑE LA LECTURA Y ESCRITURA, LA MIS

MA OBLIGACIÓN SE HACE EXTENSIVA A LOS FAMILIARES ASÍ COMO A LOS TALLERES QUE TENGAN MÁS DE 100 OPERARIOS”.

EN LA ÉPOCA DE LAS LEYES DE REFORMA, EN EL ARTÍCULO 50, DEL REGLAMENTO DE PANADERÍAS Y TOCINERÍAS DEL 27 DE NOVIEMBRE DE 1857, EXISTE UNA DISPOSICIÓN QUE SEÑALABA LO SIGUIENTE: “CON EL OBJETO DE HACER MÁS COMÚN LO QUE ES ACTUALMENTE EL OFICIO DE PANADERO Y TOCINERO, TANTO ESTE GOBIERNO COMO LOS JUECES PODRÁN DESTINAR A LOS REOS DE DELITOS LEVES Y QUE MEREZCAN PENA CORRECCIONAL, EL APRENDIZAJE EN ALGUNA PANADERÍA O TOCINERÍA, Y EN CUYO CASO EL DUEÑO ABONARÁ AL DESTINADO EL SUELDO QUE CORRESPONDA A MEDIDA QUE SE HAGA ACREEDOR A ÉL”.

OTRA LEY DEL AÑO DE 1865, QUE REGULABA GARANTÍAS INDIVIDUALES EN SU ARTÍCULO 70 REFORMADO, OTORGABA FACULTADES EXTRAORDINARIAS A LA AUTORIDAD POLÍTICA, EXPRESANDO: “CUANDO EL MENOR NO TENGA PADRES, NI TUTOR PARA INTERVENIR EN EL APRENDIZAJE DE LOS MISMOS” SU TIEMPO DE DURACIÓN NO SERÁ MAYOR DE 5 AÑOS. ESTABLECÍA IGUALMENTE, LA JORNADA DE TRABAJO Y FIJABA FACULTADES PARA NULIFICAR EL CONTRATO EN CASO DE QUE EL MENOR FUERA OBJETO DE MALOS TRATOS Y DE QUE EL AMO O MAESTRO NO LO PROVEYERA A FIN DE SATISFACER SUS NECESIDADES O DE QUE NO FUERA INSTRUIDO EN FORMA CONVENIENTE.

BAJO LA DENOMINACIÓN DE "CONTRATO DE OBRA", EL CÓDIGO CIVIL DE 1870, FIJÓ CONDICIONES EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO, ENTRE ELLOS FIGURABA EL DE APRENDIZAJE, ESTIPULANDO EL CITADO ORDENAMIENTO EN SU ARTÍCULO 2651 QUE EL CONTRATO CELEBRADO YA SEA POR MAYORES O POR MENORES DE EDAD LEGALMENTE REPRESENTADOS, SE OTORGARÍAN POR ESCRITO Y ANTE LA PRESENCIA DE DOS TESTIGOS, ESTABLECIENDO ASIMISMO LA DURACIÓN DEL APRENDIZAJE, SEÑALANDO QUE EN CASO DE QUE TAL DURACIÓN NO SE ESTIPULASE, DICHO CONTRATO SERÍA NULO. DEBÍA CONSTAR EL TIEMPO, ASÍ COMO TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SE JUZGARAN CONVENIENTES PARA QUE EL APRENDIZ EMPEZARA A PERCIBIR ALGUNA RETRIBUCIÓN (ARTÍCULOS 2652 Y 2653. PREVIÉNDOSE TAMBIÉN, EL CASO DE QUE EL PATRÓN DESPIDIERA EN FORMA INJUSTIFICADA AL APRENDIZ, ANTES DE CUMPLIRSE EL PERÍODO DE ENSEÑANZA PACTADO Y QUE HUBIERA YA UNA RETRIBUCIÓN, QUE EL PATRÓN TENÍA OBLIGACIÓN DE INDEMNIZARLO POR EL TIEMPO FALTANTE; EN CASO DE NEGATIVA, EL APRENDIZ SERÍA INDEMNIZADO A JUICIO DEL JUEZ CORRESPONDIENTE (ARTÍCULO 2654 DEL CÓDIGO CIVIL DE 1870).

IGUALMENTE, EL LEGISLADOR DE 1870, CONCEDIÓ AL MAESTRO ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR PERJUICIOS, PARA EL SUPUESTO DE QUE EL APRENDIZ INJUSTIFICADAMENTE ABANDONARA LA ESCUELA O TALLER ANTES DEL TIEMPO CONVENIDO, Y EN

EL CASO DE QUE EL MENOR NO ESTUVIESE LEGALMENTE REPRESENTADO, EL MAESTRO TENÍA SOBRE ÉL, INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL PROCEDENTE, UNA ACCIÓN PENAL.

EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE 19 DE OCTUBRE DE 1914, PROMULGADA POR EL GENERAL CÁNDIDO AGUILAR, ENTONCES GOBERNADOR DEL ESTADO DE VERACRUZ, IMPONÍA EL MENCIONADO ARTÍCULO A LOS PATRONES LA OBLIGACIÓN DE MANTENER ESCUELAS PRIMARIAS, LAICAS, EN AQUELLOS LUGARES DONDE NO EXISTIERA ESCUELA PÚBLICA A DISTANCIA NO MAYOR DE DOS KILÓMETROS DE LA RESIDENCIA DE LOS OBREROS; Y CON LA OBLIGACIÓN DE ENSEÑAR UN OFICIO O ACTIVIDAD MANUAL.

EL CONSTITUYENTE DE 1917, PREVIÓ EN NUESTRA CARTA MAGNA, EL ESTABLECIMIENTO DE ESCUELAS CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR EL NIVEL CULTURAL DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, PONIENDOSE DE MANIFIESTO SU PROFUNDA VISIÓN, EN LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A", QUE IMPONE A LOS EMPLEADORES LA OBLIGACIÓN DE SOSTENER ESCUELAS.

EN LA ABROGADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931, EN SU CAPÍTULO VIII, DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES, LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO III, CONTENÍA YA COMO OBLIGACIÓN LA CAPACITACIÓN, YA QUE TEX-



TUALMENTE DECÍA: "LOS PATRONOS QUE EMPLEEN MÁS DE 400 Y MENOS DE 2000 TRABAJADORES, HARÁN POR SU CUENTA LOS GASTOS INDISPENSABLES PARA SOSTENER EN FORMA DECOROSA LOS ESTUDIOS TÉCNICOS, INDUSTRIALES O PRÁCTICOS, EN CENTROS ESPECIALES, NACIONALES O EXTRANJEROS, DE UNO DE SUS TRABAJADORES O DE UNO DE LOS HIJOS DE ÉSTOS, DESIGNADO EN ATENCIÓN A SUS APTITUDES, CUALIDADES Y DEDICACIÓN, POR LOS MISMOS TRABAJADORES Y EL PATRÓN", CONTINÚA DICIENDO EL CITADO PRECEPTO, QUE: "CUANDO TENGAN A SUS ÓRDENES MÁS DE DOS MIL TRABAJADORES, DEBERÁN SOSTENER, EN LAS CONDICIONES ANTES INDICADAS, TRES PENSIONADOS. EL PATRÓN SÓLO PODRÁ CANCELAR LA PENSIÓN CUANDO SEA REPROBADO EL PENSIONADO EN EL CURSO DE UN AÑO O CUANDO OBSERVE MALA CONDUCTA; PERO EN ESTOS CASOS SERÁ SUBSTITUIDO POR OTRO. LOS PENSIONADOS QUE HAYAN TERMINADO SUS ESTUDIOS DEBERÁN PRESTAR SUS SERVICIOS POR LO MENOS DURANTE DOS AÑOS, AL PATRÓN QUE LOS HUBIERE PENSIONADO", Y CONCLUYE: "TAMBIÉN LOS PATRONES FACILITARÁN EN SUS RESPECTIVOS CENTROS DE TRABAJO, POR SU CUENTA, LA CAPACITACIÓN TÉCNICA Y PRÁCTICA DE SUS TRABAJADORES EN SUS PROPIAS ESPECIALIDADES".

EN LA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 1970, LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES, TRANSCRITA ANTERIORMENTE,

SUBSISTE AL ESTAR COMPRENDIDA DENTRO DEL TÍTULO CUARTO, CAPÍTULO PRIMERO, DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES, PUES EL ARTÍCULO 132 DEL ORDENAMIENTO ARRIBA CITADO, - SEÑALA EN SU FRACCIÓN XIV LA MISMA OBLIGACIÓN COMPRENDIDA EN EL ARTÍCULO 111 FRACCIÓN XXI DE LA ABROGADA LEY DE LA MATERIA DE 1931, CON LA ÚNICA DIFERENCIA DE QUE LA DENOMINACIÓN DE "PENSIONADO" ES SUBSTITUIDA POR LA DE "BECARIO", Y QUE LA OBLIGACIÓN DEL BECARIO DE PRESTAR SUS SERVICIOS AL PATRÓN QUE LO BECÓ ES DE UN AÑO POR LO MENOS, Y NO DE DOS AÑOS COMO MÍNIMO. A RAÍZ DE LA REFORMA DEL AÑO DE 1978, EL ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA CITADA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 111 DE LA ABROGADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, PASÓ A QUEDAR COMPRENDIDA DENTRO DE LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132 DE LA VIGENTE LEY.

POR OTRA PARTE, TAMBIÉN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, DEDICABA TODO UN CAPÍTULO RELATIVO AL LLAMADO CONTRATO DE APRENDIZAJE, MISMO QUE EL CITADO ORDENAMIENTO DEFINÍA COMO: "...AQUEL EN VIRTUD DEL CUAL UNA DE LAS PARTES SE COMPROMETE A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES A LA OTRA, RECIBIENDO EN CAMBIO ENSEÑANZA EN UN ARTE U OFICIO Y LA RETRIBUCIÓN CONVENIDA". LO ANTERIOR CON EL PROPÓSITO DE PROCURAR QUE EL TRABAJADOR ADQUIRIERA LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA OBTENER MEJORES CONDICIO-

NES DE TRABAJO.

EN LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CONTRATO DE APRENDIZAJE CITADO FUE SUPRIMIDO, CREANDO EN SU LUGAR, DENTRO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES, - LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132, QUE TEXTUALMENTE DECÍA: "ORGANIZAR PERMANENTE Y PERIÓDICAMENTE CURSOS O ENSEÑANZAS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL O ADIESTRAMIENTO PARA SUS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE DE COMÚN ACUERDO ELABOREN CON LOS SINDICATOS O TRABAJADORES, INFORMANDO DE ELLOS A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL O A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS Y DISTRITO FEDERAL, ASIMISMO LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO VIGILARÁN LA EJECUCIÓN DE LOS CURSOS O ENSEÑANZAS".

LA REFORMA HECHA EN EL AÑO DE 1978, A LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, LA CUAL SEÑALA EN SU EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, QUE EL CONSTITUYENTE DE 1917, AL ROMPER CON LA CONCEPCIÓN LIBERAL SOBRE EL CONTENIDO DE LAS CONSTITUCIONES, DIÓ CABIDA A LOS DERECHOS SOCIALES, ACEPTANDO COMO OBLIGACIÓN DE LA SOCIEDAD OTORGAR A CADA INDIVIDUO, A CAMBIO DE SU FUERZA DE TRABAJO, LOS MEDIOS QUE PUEDAN GARANTIZAR SU VIDA, SU SALUD, ASÍ COMO UN NIVEL DECOROSO DE BIENESTAR

PARA ÉL Y LOS SUYOS. ESTA PARTICULARIDAD IMPLANTADA EN NUESTRA CARTA MAGNA, NO ES NOVEDOSA, YA QUE EL CONSTITUYENTE DE 1917, PREVIÓ EL ESTABLECIMIENTO DE ESCUELAS, - CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL NIVEL CULTURAL DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

EL LEGISLADOR A PARTIR DE LA REFORMA HECHA A LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1978, ASÍ COMO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LA FRACCIÓN XV DE SU ARTÍCULO 132, ELEVÓ A CATEGORÍA CONSTITUCIONAL EL DERECHO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN EFECTO, LA FRACCIÓN XIII DEL MULTICITADO APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A LA LETRA DICE: "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".

CON MOTIVO DE LA REFORMA YA CITADA, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 28 DE ABRIL DE 1978, A LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VINO A QUEDAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

"PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, EN LOS TÉRMINOS DEL CAPÍTULO III BIS DE ESTE TÍTULO:", CAPÍTULO MISMO QUE CONSAGRA LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS PATRONES DEBERÁN CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES QUE ESTÉN A SU SERVICIO.

DE LO ANTERIOR SE DESPRENDE, QUE DESDE LA ÉPOCA COLONIAL HASTA NUESTROS DÍAS, EL LEGISLADOR SIEMPRE SE HA PREOCUPADO POR MEJORAR LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES, A FIN DE QUE LOS MISMOS ADQUIERAN LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES, EVITANDO ASÍ SU EXPLOTACIÓN, Y - - PROCURANDOLES MEJORES CONDICIONES DE VIDA.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN APLICABLES EN  
MÉXICO.

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO YA SE HAN PROPORCIONADO Y LLEVADO A CABO EN MUCHAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CARÁCTER PÚBLICO, PRIVADO O MIXTO, QUE IMPARTEN CURSOS Y DIVERSAS ESPECIALIDADES Y NIVELES DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA PARA LOS DISTINTOS SECTORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

BUEN NÚMERO DE LAS INSTITUCIONES ARRIBA CITADAS, DEPENDEN, PARA SU FINANCIAMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL GOBIERNO FEDERAL, A TRAVÉS DE CIERTAS SECRETARÍAS DE ESTADO, EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

ENTRE ELLAS, ALGUNAS COMO EL CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD (CENAPRO) Y EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO RÁPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO), ACTUALMENTE FUNCIONANDO COMO FIDEICOMISO DEL GOBIERNO FEDERAL, QUE SON DE FINANCIAMIENTO MIXTO.

CABE SEÑALAR TAMBIÉN, LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE LLEVAN A CABO EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, LA CO-

NASUPO, FERROCARRILES NACIONALES, EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN AGRARIA, ÉTC.

LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 29 DE DICIEMBRE DE 1976, SEÑALA LAS DEPENDENCIAS DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL QUE TIENEN LA OBLIGACIÓN, A NIVEL NACIONAL, DE FORMULAR PLANES DE CAPACITACIÓN, SIENDO LOS ARTÍCULOS APLICABLES LOS SIGUIENTES:

ARTÍCULO 38. "A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, CORRESPONDE EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS: ...FRACCIÓN XXVIII. ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN COORDINACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO FEDERAL, LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS Y DE LOS MUNICIPIOS, LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS, ASÍ COMO LOS FIDEICOMISOS CREADOS CON TAL PROPÓSITO. A ESTE FIN ORGANIZARÁ - - IGUALMENTE, SISTEMAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, DE ENSEÑANZA ABIERTA Y DE ACREDITACIÓN DE ESTUDIOS".

ARTÍCULO 40. "A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CORRESPONDE EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS: ... FRACCIÓN VI. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA INVESTIGACIÓN

SOBRE LA MATERIA, EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA".

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN VIGOR, EN SU TÍTULO CUARTO, CAPÍTULO UNICO, "DE LOS SERVICIOS SOCIALES", EN SU ARTÍCULO 234 TEXTUALMENTE DICE: "LAS PRESTACIONES SOCIALES SERÁN PROPORCIONADAS MEDIANTE PROGRAMAS DE: - ...FRACCIÓN VI. CURSOS DE ADIESTRAMIENTO TÉCNICO Y DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO A FIN DE LOGRAR LA SUPERACIÓN DEL NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES".

POR OTRO LADO, PARA NO ASEGURADOS QUE DESEEN SUPERARSE, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, LES PERMITE ADQUIRIR EL ADIESTRAMIENTO TÉCNICO NECESARIO, MEDIANTE LA IMPARTICIÓN DE CURSOS Y EL PROPORCIONAMIENTO DE LOS MEDIOS ADECUADOS A FIN DE QUE ESTEN EN POSIBILIDADES DE APRENDER UN OFICIO O ACTIVIDAD.

EN ACUERDOS DE 17 DE ENERO DE 1971 Y 25 DE JUNIO DEL MISMO AÑO, EL PODER EJECUTIVO FEDERAL DISPUSÓ QUE LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS A SU CARGO, DEBERÁN ESTABLECER LA COORDINACIÓN NECESARIA O ADECUADA CON EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, A FIN DE DESARROLLAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS DE BASE. ACUERDOS MISMOS "QUE TIENEN COMO FINALIDAD ESTABLECER ÓRGANOS ADECUADOS



Y COORDINAR LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA PARA PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS MEDIOS IDÓNEOS PARA SU CAPACITACIÓN:". LOS ANTERIORES ACUERDOS FUERON PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 5 DE ABRIL DE 1973, Y PARA SU CUMPLIMIENTO LA SUBDIRECCIÓN DE ACCIÓN CULTURAL DEL ISSSTE, DEBE DE ESTAR EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ASÍ COMO CON EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE.

EL ARTÍCULO 43 DE LA VIGENTE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SEÑALA COMO UNA DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS SUJETAS A LA CITADA LEY, LA DE ESTABLECER ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN DONDE SE IMPARTAN CURSOS PARA LOS TRABAJADORES, CON EL PROPÓSITO DE QUE LOS MISMOS ADQUIERAN LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS A FIN DE OBTENER ASCENSOS, DE CONFORMIDAD CON LOS ESCALAFONES DEL CASO ASÍ COMO PARA MANTENERLOS EN UNA BUENA APTITUD PROFESIONAL.

LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN SU CAPÍTULO V "DE LAS PRESTACIONES SOCIALES", EN SU ARTÍ-

CULO 41, INDICA: "LA PREPARACIÓN Y FORMACIÓN SOCIAL Y CULTURAL DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES DERECHOS-HABIENTES, SE REALIZARÁ MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CENTROS DE CAPACITACIÓN Y EXTENSIÓN EDUCATIVA, DE GUARDERÍAS Y ESTANCIAS INFANTILES, DE CENTROS VACACIONALES Y DE CAMPOS DEPORTIVOS". NÓTESE QUE EL CITADO ARTÍCULO SE ENCUENTRA EN EL CITADO CAPÍTULO "DE LAS PRESTACIONES SOCIALES", ASÍ COMO QUE TAMBIÉN SE INCLUYE A LOS FAMILIARES DE LOS DERECHOS-HABIENTES.

LAS FRACCIONES XVI, XVII Y XVIII DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS, SEÑALAN COMO PRESTACIONES EL ESTABLECIMIENTO DE ESCUELAS E INTERNADOS, CENTROS DE ALFABETIZACIÓN Y CENTROS DE ADIESTRAMIENTO Y SUPERACIÓN PARA ESPOSAS E HIJAS DE LOS MILITARES.

EL MISMO ORDENAMIENTO LEGAL ARRIBA CITADO, EN SU CAPÍTULO QUINTO, DE "ESCUELAS, BECAS, CRÉDITOS DE CAPACITACIÓN" EN SU ARTÍCULO 146 SE FACULTA AL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS PARA OTORGAR BECAS ASÍ COMO CRÉDITOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA EN BENEFICIO DE LOS HIJOS DE LOS MILITARES, CON LA APROBACIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, MISMO QUE LOS ESTUDIARA Y EN SU CASO APROBARÁ.

TAMBIÉN EL MENCIONADO PRECEPTO ESTABLECE QUE EL INSTITUTO EN CUESTIÓN DEBE COORDINARSE CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PLANTELES EDUCATIVOS EN BENEFICIO DE LOS HIJOS DE LOS MILITARES.

SON DE MENCIONARSE IGUALMENTE, LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EFECTUADOS POR LA SECRETARÍA DE ASENTAMIENTOS HUMANOS Y OBRAS PÚBLICAS, LA SECRETARÍA DE TURISMO Y LA SECRETARÍA DE LA REFORMA AGRARIA, CON LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN AGRARIA.

EN EL CAMPO DE LA CONSTRUCCIÓN, TENEMOS AL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MISMO QUE HA COLABORADO Y ESTÁ COLABORANDO CON LA TAREA DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES DE ESTA RAMA, CONTANDO CON PERSONAL ESPECIALIZADO Y CON MÉTODOS MODERNOS PARA SUS FUNCIONES. ESTE INSTITUTO CUENTA, ASIMISMO, CON LA APROBACIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES COMPETENTES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

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

LA REFORMA A LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL TEXTUALMENTE SEÑALA: "LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, ESTARÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO", ES FÁCIL ENTENDER LA INTENCIÓN DEL LEGISLADOR, EN EL SENTIDO DE QUE ESA OBLIGACIÓN ES A CARGO DE LOS PATRONES Y QUE ES DE CARÁCTER GENERAL.

EL PROPÓSITO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, ES SEÑALADO POR EL ARTÍCULO 153-F DE LA LEY REGLAMENTARIA, AL DECIR QUE: "LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DEBERÁN TENER POR OBJETO: I, ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD; ASÍ COMO, PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN ELLA; II, PREPARAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN; III, PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO; IV, INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y, V, EN GENERAL, MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR".

POR OTRA PARTE, EL ARTÍCULO 153-A DEL ORDENA-

MIENTO ANTERIORMENTE CITADO, SEÑALA QUE: "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". LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBEN SER AUTORIZADOS POR LA YA MENCIONADA SECRETARÍA, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 153-C, - 153-P Y 539 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TENIENDO DE ESTA MANERA, QUE LA CITADA SECRETARÍA DEL RAMO, AUTORIZARÁ Y REGISTRARÁ A LAS INSTITUCIONES Y ESCUELAS QUE - IMPARTAN CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A TRABAJADORES, CUANDO LLENEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS, Y LOS INSTRUCTORES RESPECTIVOS A QUE HACE MENCIÓN, SATISFAGAN LAS EXIGENCIAS MÍNIMAS DE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL O TÉCNICA.

CON EL PROPÓSITO DE FACILITAR LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE DICHS PLANES Y PROGRAMAS, ASÍ COMO - PARA UNIFICAR LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS NECESARIOS DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 153-N A 153-R, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL HA FIJADO LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REVESTIR TALES PLANES Y PROGRAMAS

A EFECTO DE QUE LOS MISMOS CONTENGAN LOS LINEAMIENTOS -  
Y PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN CADA CENTRO DE TRABAJO, -  
LOS TÉRMINOS O PERÍODOS DE LOS CURSOS Y LAS ACTIVIDA-  
DES COMPLEMENTARIAS DE DICHS CURSOS.

EL ARTÍCULO 153-I, SEÑALA QUE DEBEN CONSTI-  
TUIRSE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN-  
TO, LAS CUALES SE INTEGRARAN CON IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES; CUYA FUNCIÓN PRIMORDIAL SERÁ VIGILAR LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO, LOS PROCEDIMIENTOS Y LA OPERACIÓN DE L SISTEMA PARA QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SE LLEVEN EN FORMA EFICAZ Y EL DESARRROLLO DE LA ENSEÑANZA QUE SE IMPARTE EN LOS CENTROS O PLANTELES INSTALADOS PARA TAL OBJETO. IGUALMENTE ESTÁN FACULTADAS PARA SUGERIR MEDIDAS - TENDIENTES A SUPERAR LOS PROCEDIMIENTOS EMPLEADOS, DE - ACUERDO CON LAS NECESIDADES QUE SURJAN DENTRO DE LA EMPRESA.

ES COMPETENCIA DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (UCECA), ORGANISMO DESCONCENTRADO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MISMO QUE TRATARÉ CON MÁS DETALLE POSTERIORMENTE, VIGILAR EL DESARROLLO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE LOS CURSOS RESPECTIVOS, DE LOS EVENTOS ESPECIALES Y DE LOS GRU-

POS QUE SE INTEGREN EN LA IMPARTICIÓN DE DETERMINADA RAMA DE CONOCIMIENTO. A ESTA UNIDAD HABRÁ POR LO MISMO, QUE PRESENTAR TALES PLANES Y PROGRAMAS, LA QUE LOS AUTORIZARÁ DE ACUERDO CON EL PROPIO PLAN DE CADA EMPRESA Y LAS CLÁUSULAS RELATIVAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN LOS QUE SE CONSIGNA UN CAPÍTULO RELACIONADO CON LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. EL INCUMPLIMIENTO DE LO SEÑALADO ANTERIORMENTE ES SANCIONADO DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY DE LA MATERIA, QUE AL PIE DE LA LETRA DICE: "ARTÍCULO 878. SE IMPONDRÁ MULTA, CUANTIFICADA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 876, 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 CONCEDE PARA ELLO;" .

EN LAS EMPRESAS DONDE NO RIJA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DEBERÁN SOMETERSE A LA REVISIÓN Y APROBACIÓN CORRESPONDIENTES, DENTRO DE LOS PRIMEROS SESENTA DÍAS DE LOS AÑOS IMPARES. LA APROBACIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ES OTORGADA A

TODOS AQUELLOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE HAYAN SIDO DISCUTIDOS Y APROBADOS POR LOS REPRESENTANTES TANTO DEL PATRÓN COMO DE LOS TRABAJADORES. OTRA OBLIGACIÓN LO ES LA DE INFORMAR RESPECTO DE LA FORMACIÓN Y LAS BASES GENERALES A QUE DEBERÁN SUJETARSE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE CADA NEGOCIACIÓN (ARTÍCULO 153-0).

DE REGIR EN LA EMPRESA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA REVISIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS YA CITADOS, SE HARÁN DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL MISMO (ARTÍCULO - - 153-N).

LA LEY SEÑALA EN SU ARTÍCULO 153-Q, LOS REQUISITOS A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS CITADOS PLANES Y PROGRAMAS, SIENDO LOS SIGUIENTES: "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 TODA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA; IV. SEÑALAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE ESTABLECERÁ EL ORDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA; V. ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE -



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. DICHS PLANES Y PROGRAMAS DEBERÁN SER APLICADOS DE INMEDIATO POR LAS EMPRESAS".

LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS SESENTA DÍAS HÁBILES POSTERIORES A LA PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LOS APROBARÁ O DISPONDRÁ QUE SE LES HAGAN MODIFICACIONES QUE A SU JUICIO SEAN CONVENIENTES. CUANDO DICHS PLANES Y PROGRAMAS NO SEAN OBJETADOS DENTRO DEL PLAZO CITADO, SE ENTENDERÁN APROBADOS (ARTÍCULO - - - 153-R).

PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES REFORMADAS, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL HA FIJADO TRES CRITERIOS PARA LA FORMACIÓN Y OPERACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN TODAS LAS EMPRESAS DEL PAÍS.

ESTAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DEBEN INTEGRARSE COMO SIGUE:

1o.- EN EMPRESAS CON UN NÚMERO DE TRABAJADORES NO MAYOR DE VEINTE, SE DESIGNARÁ UN REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR Y UNO DEL PATRÓN.

20.- CON MÁS DE VEINTE PERO MENOS DE CIENTO TRABAJADORES, SE DESIGNARÁN TRES REPRESENTANTES DEL TRABAJADOR Y TRES REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

30.- CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES, SON CINCO DE CADA SECTOR.

ESTIPULA LA PROPIA DISPOSICIÓN QUE EL NÚMERO DE INTEGRANTES A QUE SE REFIEREN LOS ANTERIORES INCISOS DEL PRIMER CRITERIO, PODRÁ AUMENTARSE EN FORMA PROPORCIONAL A LA DIVERSIDAD DE PUESTOS Y NIVELES DE TRABAJO QUE HAYA EN LA EMPRESA, DE ACUERDO CON LA VARIEDAD Y COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS TECNOLÓGICOS QUE SE DESARROLLEN EN LA MISMA, ASÍ COMO LA MATERIA DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO EMPLEADO.

EN EL SEGUNDO CRITERIO SUSTENTADO SE ENUMERAN LOS REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, QUE SON: A), SERÁN TRABAJADORES DE LA EMPRESA; B), MAYORES DE EDAD; C), DEBEN SABER LEER Y ESCRIBIR; D), SER DESIGNADOS CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O A FALTA DE ÉSTOS, SER ELECTO EN ASAMBLEA, Y E), LOS QUE ACUERDEN LOS PROPIOS TRABAJADORES.

EN CUANTO A LOS REQUISITOS EXIGIDOS A LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN, TENEMOS LOS SIGUIENTES: A), SER MAYORES DE EDAD; B), SABER LEER Y ESCRIBIR, Y C), POSEER CONOCIMIENTOS SOBRE LABORES Y PROCESOS TECNOLÓGICOS PROPIOS DE LA EMPRESA.

UNA VEZ CONSTITUIDAS LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITA-

CIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE DARÁ AVISO A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EMPLEANDÓSE LA FORMA DENOMINADA UCECA-1, QUE SE FORMULARÁ POR TRIPLICADO, CONTENIENDO LA INFORMACIÓN REQUERIDA; ÉSTA SERÁ PRESENTADA DIRECTAMENTE EN LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO O POR CONDUCTO DE LAS AUTORIDADES LOCALES DEL TRABAJO. EN CASO DE QUE LA EMPRESA NORME SUS RELACIONES LABORALES A TRAVÉS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, LA FORMA ANTES MENCIONADA SERÁ ACOMPAÑADA POR UNA COPIA DE TAL CONTRATO.

CUMPLIDOS LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y UNA VEZ QUE LOS TRABAJADORES HAYAN APROBADO LOS EXÁMENES -- CORRESPONDIENTES, TIENEN DERECHO A QUE SE LES EXPIDA UNA CONSTANCIA DE HABILIDAD, QUE DEBERÁ SER AUTENTICADA POR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, HACIENDO DEL CONOCIMIENTO DE LA UNIDAD COORDINADO DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A FIN DE QUE PUEDA SER REGISTRADA DICHA CONSTANCIA Y TOMADA EN CUENTA PARA LA ELABORACIÓN DEL PADRÓN DE TRABAJADORES CAPACITADOS CORRESPONDIENTE (ARTÍCULO 153-T Y 539 FRACCIÓN IV).

EL TRABAJADOR QUE CONSIDERE TENER LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS DEBERÁ ACREDITAR A SATISFACCIÓN LO ANTERIOR, ASÍ COMO APROBAR EL EXAMEN DE SUFICIENCIA QUE SEÑALE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. (ARTÍCULO 153-U).

EL ARTÍCULO 153-V, DEFINE A LA MENCIONADA CONSTANCIA DE

HABILIDAD DE LA SIGUIENTE FORMA: "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". EL MISMO PRECEPTO ESTABLECE QUE LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ENVIAR UNA LISTA DE LAS CONSTANCIAS EXPEDIDAS, A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU REGISTRO Y CONTROL.

Y POR ÚLTIMO, EL ARTÍCULO 153-X, ESTABLECE EL DERECHO DE TRABAJADORES Y PATRONES A EJERCITAR LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES, ORIGINADAS DE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LA MULTICITADA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ES UN ORGANISMO DESCONCENTRADO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CUYA PRINCIPAL FUNCIÓN ES MANEJAR EL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO COORDINAR INVESTIGACIONES, ESTUDIOS Y PROPUESTAS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO, PROMOVER LA EFICAZ COLOCACIÓN DE TRABAJADORES Y ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN RELACIÓN CON LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE PERTENEZCAN A RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES DE JURISDICCIÓN FEDERAL, LA UCECA SERÁ ASESORADA POR UN CONSEJO CONSULTIVO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DEL SECTOR PÚBLICO, DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES DE TRABAJADORES Y PATRONES, A RAZÓN DE CINCO MIEMBROS POR CADA UNO DE ELLOS (ARTÍCULO 539-A DE LA LEY FEDE-

RAL DEL TRABAJO).

CUANDO SE TRATE DE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS SUJETOS A JURISDICCIÓN LOCAL, LA UCECA, SERÁ ASESORADA POR CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES, INTEGRADOS POR EL GOBERNADOR DEL ESTADO CORRESPONDIENTE, REPRESENTANTES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, TRES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES LOCALES DE LOS TRABAJADORES Y TRES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES DE LA ENTIDAD.

LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, TENDRÁN EL CARÁCTER DE ÓRGANOS AUXILIARES DE LA UCECA, SOBRE TODO EN LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR RAMAS Y EN EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA Y EN EL TRABAJO.

OTRA REFORMA IMPORTANTE LA ES LA EFECTUADA A LA FRACCIÓN XXXI DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 9 DE ENERO DE 1978, EN LA CUAL SE HACE DE COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, A ASUNTOS RELATIVOS, ENTRE OTROS, "A LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES".

### CAPÍTULO III.

#### LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y SUS PECULIARIDADES.

EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA PRESENTE TESIS, -  
LO ES EL ESTUDIO DEL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA CAPACI-  
TACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN RELACIÓN CON LA INDUSTRIA  
DE LA CONSTRUCCIÓN, ATENTO A LAS REFORMAS HECHAS TANTO  
A LA CONSTITUCIÓN GENERAL COMO A LA LEY DE LA MATERIA,  
POR LO QUE A MANERA ILUSTRATIVA Y BREVE ENUNCIARÉ LAS-  
PECULIARIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MIS-  
MAS QUE HACEN DIFERENTE A ÉSTA DE LAS OTRAS, A LAS QUE -  
PASO A REFERIRME DE LA SIGUIENTE FORMA:

A).- TEMPORALIDAD DE LAS OBRAS.- POR LA MISMA  
NATURALEZA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, EL CONS-  
TRUCTOR NO PUEDE CONOCER DE ANTEMANO O CON ANTICIPACIÓN  
CÓMO, CUÁNDO Y DÓNDE EFECTUARÁ DETERMINADA OBRA, PARA -  
ESTAR EN POSIBILIDAD DE FORMULAR UN PROGRAMA, CON MAYOR  
RAZÓN AÚN DESCONOCERÁ EL TIEMPO NECESARIO QUE LE TOMARÁ  
LLEVARLA A CABO, SINO HASTA EL MOMENTO MISMO DE LA CON-  
TRATACIÓN DE SUS SERVICIOS, EN EL CUAL PODRÁ ESTIMAR UN  
TIEMPO DETERMINADO DE TRABAJO.

POR LO GENERAL, A CADA CONSTRUCTOR UNA OBRA DE GRANDES PROPORCIONES DIFÍCILMENTE PUEDE TOMARLE DOS AÑOS; UNA OBRA MEDIANA ALREDEDOR DE CATORCE MESES Y, UNA CONSTRUCCIÓN CHICA, MENOS DE UN AÑO.

NO SÓLO ES TEMPORAL LA CONSTRUCCIÓN DE OBRAS RESPECTO DEL CLIENTE Y DEL CONSTRUCTOR, SINO TAMBIÉN LA DURACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LAS DIVERSAS ESPECIALIDADES UTILIZADAS DENTRO DE LA OBRA MISMA, ESTO ES DURANTE SU - DESARROLLO Y TERMINACIÓN.

B).- ROTACIÓN DE LA MANO DE OBRA.- ÉSTA SE PRESENTA CONSTANTEMENTE DENTRO DEL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN, EN RAZÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS DE CADA UNA DE LAS DIVERSAS ESPECIALIDADES DENTRO DE LAS VARIADAS - ETAPAS DE LA CONSTRUCCIÓN, COMO SON LA DE INICIACIÓN, - DESARROLLO Y TERMINACIÓN DE LA OBRA.

EN EL TRANSCURSO DE UNA OBRA ROTAN GRANDES CANTIDADES DE TRABAJADORES DE CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES DE QUE SE SIRVE LA CONSTRUCCIÓN, VARIANDO IGUALMENTE LAS FECHAS EN QUE DICHOS TRABAJADORES DE DETERMINADA ESPECIALIDAD DEBE INCORPORARSE PARA EMPEZAR A PRESTAR SUS SERVICIOS EN LA OBRA, Y SIENDO POR LO REGULAR, SU INTERVENCIÓN RELATIVAMENTE DE CORTA DURACIÓN.

C).- DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LOS CENTROS DE -

TRABAJO.- ÉSTA PECULIARIDAD, COMO LAS OTRAS, HACE TAMBIÉN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN UNA ACTIVIDAD DIFERENTE A LA DE LAS OTRAS INDUSTRIAS, PUES ES MENESTER ENCONTRARSE EN POSIBILIDAD DE EFECTUAR DIFERENTES TIPOS DE OBRAS EN DIFERENTES LUGARES, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES REQUERIDAS, PUDIENDOSE TRATAR, POR EJEMPLO, DE CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS, CENTRALES DE ENERGÍA, PLANTAS INDUSTRIALES, PRESAS, PUENTES, OBRAS DE IRRIGACIÓN, ÉTC., QUE EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES, SE ENCUENTRAN ALEJADAS DE CENTROS DE POBLACIÓN.

D).- DEPENDENCIA DEL PROGRAMA DE INVERSIÓN.- ÉSTA INDUSTRIA SE PRESENTE EXTRAORDINARIAMENTE SENSIBLE AL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA, YA QUE EN MOMENTOS DE CRISIS SE VE SERIAMENTE AFECTADA, TRAYENDO COMO CONSECUENCIA, ENTRE OTRAS, UNA BAJA EN LA CONTRATACIÓN Y UN GRAN ESTANCAMIENTO EN LAS INVERSIONES, TANTO DE CARÁCTER PÚBLICO COMO PRIVADO, POR LO QUE SE HACE EVIDENTE EL FACTOR INVERSIÓN, OCUPANDO UN LUGAR PROMINENTE EN ESTA ACTIVIDAD.

E).- ESCASEZ DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA.- UNO DE LOS PROBLEMAS ESENCIALES DE ESTA INDUSTRIA, LO ES PRECISAMENTE, LA FALTA Y LA ESCASEZ DE LA MANO DE OBRA VERDADERAMENTE CAPACITADA O CALIFICADA, CAPAZ DE



ENFRENTARSE CON LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LA RAMA, EN RAZÓN, ALGUNAS VECES, DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS QUE SE SUSCITAN DEL CAMPO A LA CIUDAD, POR DIVERSAS CUESTIONES DE ÍNDOLE SOCIAL, QUE HACEN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN LA PRIMERA EN ATRAER A LOS CAMPESINOS RECIÉN LLEGADOS, LOS QUE SI BIEN NO POSEEN CONOCIMIENTOS EN ESTA RAMA, SI PUEDEN SER ABSORBIDOS POR ESTA INDUSTRIA, PARA SER PRIMERAMENTE OCUPADOS EN TAREAS RUDIMENTARIAS, Y CON EL TRANSCURSO DEL TIEMPO IR ADQUIRIENDO ALGUNOS CONOCIMIENTOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD, QUE LES PERMITA DESARROLLAR OTRA TAREA DENTRO DE ESTA RAMA.

f).- POTENCIAL DE ABSORCIÓN DE LA MANO DE OBRA EN TODA LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN.- TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS MIGRACIONES DEL CAMPO A LA CIUDAD, Y QUE EL CAMPESINO LLEGA EN BUSCA DE PROCURARSE SU SUBSISTENCIA, ENTRE OTRAS CAUSAS, LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN ES UNA DE LAS MÁS EFICACES GENERADORA DE EMPLEOS, COMO SE PUEDE DESPRENDER DEL PUNTO TRATADO ANTERIORMENTE, COMO LO ES EL CASO DE ABSORCIÓN DE LA MANO DE OBRA PROCEDENTE DEL CAMPO, MISMA QUE NO TIENE A DÓNDE RECURRIR, Y SI TIENE ACEPTACIÓN DENTRO DEL RAMO, ADEMÁS DE QUE ESTA INDUSTRIA ESTÁ EN POSIBILIDAD DE UTILIZAR INTENSIVAMENTE LA MANO DE OBRA.

g).- OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PARA QUIEN PRESTA SUS SERVICIOS EN ESTA RAMA.- LA CONTINÚA CORRIENTE - MIGRATORIA DEL CAMPO A LA CIUDAD, A LA QUE ME HE REFERIDO CON ANTERIORIDAD, HA VENIDO SUSTENTANDO DE MANERA NOTABLE LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN. ES NECESARIO DESTACAR QUE LOS CAMPESINOS, SIN POSEER LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA MÍNIMA NECESARIA, SÓLO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN TIENEN LA OPORTUNIDAD DE INCORPORARSE DE MANERA INMEDIATA A LAS OBRAS EN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN. SU OPORTUNIDAD DE ACCESO A NIVELES MEJOR REMUNERADOS SE VEN ALENTADAS POR LA EXPERIENCIA MISMA QUE VAN ADQUIRIENDO CON EL TRANSCURSO DEL TIEMPO, CONOCIMIENTOS MISMOS, QUE EN ALGUNAS OCASIONES SON EMPÍRICOS, PRESENTANSO AÚN ASÍ, UN PANORAMA PROBABLE DE LOGRAR SU DESARROLLO.

## CAPÍTULO IV.

### TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

#### ANTE LA LEY.

CON MOTIVO DE LA REFORMA A LA FRACCIÓN XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EFECTUADA EN EL AÑO DE 1977 Y PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE 9 DE ENERO DE 1978, SE IMPONE A LOS PATRONES LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO, AL SEÑALAR LA CITADA FRACCIÓN: "LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, ESTARÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO", POR LO QUE ES FÁCIL ENTENDER QUE SE REFIERE A TODAS LAS EMPRESAS, EN FORMA GENERAL, POR LO CUAL LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN ESTÁN TAMBIÉN COMPRENDIDAS, AL IGUAL QUE LAS OTRAS, TENIENDO TODAS ELLAS LA MISMA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR TAL CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

POR OTRA PARTE, EN REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 28 DE ABRIL DE 1978, SE MODIFICA LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY REGLAMENTARIA, SEÑALANDO IGUALMENTE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN FAVOR DE

LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO, LO CUAL TAMBIÉN HACE EVIDENTE QUE -  
LAS EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESTÁN OBLIGADAS  
A HACERLO.

LO ANTERIOR REPRESENTA UNA CONQUISTA IMPORTANTE DE LOS  
TRABAJADORES, Y PARA SU CUMPLIMIENTO LOS OBLIGADOS CUENTAN CON LA  
COLABORACIÓN DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA -  
CONSTRUCCIÓN.

ANTE SUS NECESIDADES REALES.

Ley Federal del Trabajo.

Capítulo III Bis.

DE LA CAPACITACION 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 de Trabajo y Previsión Social".

EL ARTÍCULO 153-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR AL TRABAJADOR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO.

LA CITADA LEY DE LA MATERIA, EN SU ARTÍCULO 10 DEFINE AL PATRÓN COMO: "... LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES". EN EL CASO CONCRETO DE LA CONSTRUCCIÓN, ES MENESTER PRECISAR A QUIÉN O QUIENES COMO PATRONES, SERÁN SUJETOS DE DAR CUMPLIMIENTO CON TAL OBLIGACIÓN, PUES PARTIENDO DE LA BASE MISMA DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN, LA FIGURA DEL PATRÓN, EN ALGUNAS OCASIONES, PUEDE NO SER EN REALIDAD LA DEL CONSTRUCTOR, PUES ÉSTE PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD SE AUXILIA EFECTUANDO SUB-CONTRATOS. EN ESTE CASO, APLICANDO LOS CRITERIOS SUSTENTADOS TANTO COMO POR LA CITADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO POR LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EXISTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE RESPONDER POR DETERMINA-

DAS OBLIGACIONES ANTE LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS, POR LO CUAL AL NO CUMPLIR EL PATRÓN DE LOS SUB-CONTRATADOS CON TAL OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, LA EMPRESA CONSTRUCTORA QUE HA CONTRATADO CON ÉSTE, SERÁ EL OBLIGADO EN CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO POR LA LEY, POR LO CUAL ES CONVENIENTE PRECISAR EN UNA SITUACIÓN COMO LA PLANTEADA ANTERIORMENTE, QUIÉN O QUIENES DEBEN CUMPLIR CON LA CITADA OBLIGACIÓN. ASIMISMO, EN TRATANDOSE DE TRABAJOS A DESTAJO, POR TIEMPO O PARA OBRA DETERMINADA, QUIEN DEBERÁ DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA TAL EFECTO.

POR OTRA PARTE, EL ARTÍCULO CITADO, HACE EFECTIVA LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, YA QUE HABLA DE ESTRUCTURAR PLANES Y PROGRAMAS PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR AL TRABAJADOR QUE ES UNA DE LAS PARTES QUE INTEGRAN LA PRODUCCIÓN Y QUE ESTO LO DEBEN REALIZAR LOS COMPONENTES DEL TRABAJO, O SEA EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN; LO QUE SI ES CONVENIENTE ES QUE LOS TRABAJADORES QUE INTERVENGAN EN LA ELABORACIÓN DE DICHOS PLANES TENGAN CONOCIMIENTO DE LA MATERIA, POR LO CUAL DEBEN ESCOGERSE LOS MÁS IDÓNEOS, EN VIRTUD DE SU EXPERIENCIA.

EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, SE PRESENTAN CIRCUNSTANCIAS MUY PROPIAS DE LA ACTIVIDAD, COMO ES EL CAMBIO CONSECUTIVO DE PATRÓN, ESTO ES, AL CONCLUIRSE LA OBRA, ASÍ COMO POR CONSECUENCIA DE TAL TERMINACIÓN, LA LÓGICA ROTACIÓN DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN, PUES SU EMPLEO NO PUEDE DE NINGUNA MANERA CONSIDERARSE COMO FIJO, LO

CUAL NO PERMITE CUMPLIR AL PIE DE LA LETRA LA OBLIGACIÓN CONTEMPLADA POR LA LEY.

EN EL CASO DE TRABAJADORES CONTRATADOS PARA EFECTUAR REPARACIONES O MEJORAS EN CASAS PARTICULARES, ¿ CÓMO SE PODRÁ LLEVAR A CABO EL CUMPLIMIENTO DE TAL OBLIGACIÓN ?, SI TOMAMOS EN CUENTA QUE EN ALGUNAS OCASIONES EL TRABAJO SOLO TOMARÁ PARA SU REALIZACIÓN UNAS CUANTAS HORAS, Y ADEMÁS LA PERSONA QUE EN ESE MOMENTO HACE LA VEZ DE PATRÓN, - DESCONOCE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LA CONSTRUCCIÓN, PUES DE HABERLAS CONOCIDO NO HUBIESE CONTRATADO PERSONAL PARA TAL EFECTO, LO QUE LO IMPOSIBILITA A CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO POR LA LEY.

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, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la - Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

EL ARTÍCULO 153-B, ESTABLECE LAS FORMAS EN QUE SE DEBE - PROPORCIONAR LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO, ESTO ES A LOS PATRONES QUE SÍ SE LES PUEDA HACER EXIGIBLE EFECTIVAMENTE ESTA OBLIGACIÓN, PUES COMO DIJE ANTES NO TODOS ESTÁN EN POSIBILIDAD DE CUMPLIMENTARLA POR LAS DIVERSAS RAZONES EXPUESTAS YA BREVEMENTE.

TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS DISTINTAS OBRAS QUE SE EFECTÚAN EN UN DETERMINADO PERÍODO DE LOS DISTINTOS LUGARES O UBICACIONES GEOGRÁFICAS Y LAS DISTINTAS ETAPAS QUE COMPRENDE UNA OBRA, - TENEMOS QUE NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL INDICA QUE LA CAPACITACIÓN O -

ADIESTRAMIENTO PUEDEN SER EFECTUADOS DENTRO O FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO, EN ESTE PRIMER SUPUESTO, EN LA CONSTRUCCIÓN NO ES FACTIBLE HACER TAL COSA, PRIMERAMENTE PORQUE DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO Y DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, SE TRATARÁ DE APROVECHAR AL MÁXIMO EL TIEMPO - PARA AVANZAR CON LA OBRA, QUE POR LO GENERAL YA SE TIENE PROGRAMADO UN TIEMPO DETERMINADO PARA SU TERMINACIÓN Y ENTREGA, EN EL CASO DE QUE TAL CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONARA FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO, HABRÁ OBRAS TAN ALEJADAS DE LOS CENTROS DE POBLACIÓN, PRECISAMENTE POR LA PROPIA NATURALEZA DE LAS MISMAS, COMO CARRETERAS, PRESAS, - PLANTAS INDUSTRIALES, ÉTC., QUE SERÍA DIFÍCIL EL DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR HACIA UN LUGAR DE INSTRUCCIÓN, Y ADEMÁS ESTO REPORTARÍA UN INCREMENTO CONSIDERABLE EN EL COSTO, AGRAVANDO AÚN MÁS ESTA SITUACIÓN EL AGOTAMIENTO TANTO FÍSICO COMO MENTAL DEL TRABAJADOR POR LA LABOR YA DESARROLLADA EN SU JORNADA DIARIA DE TRABAJO, QUE BIEN PODRÍA GENERAR LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR DICHA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.

AHORA BIEN, EN EL CASO DE QUE SEAN CONTRATADOS PARA TAL EFECTO LOS INSTRUCTORES A QUE HACE ALUSIÓN ESTE ARTÍCULO, PARA QUE CONCURRAN A LOS CENTROS DE TRABAJO A IMPARTIR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN UNA ACTIVIDAD TAN COMPLEJA COMO LO ES LA DE LA CONSTRUCCIÓN, SERÍA DIFÍCIL ENCONTRAR INSTRUCTORES ESPECIALIZADOS QUE POSEAN LOS CONOCIMIENTOS REQUERIDOS POR TODAS Y CADA UNA DE LAS ESPECIALIDADES DE LAS QUE SE VALE LA CONSTRUCCIÓN. LO CONDUCTENTE SERÍA -



SELECCIONAR DENTRO DEL MISMO PERSONAL QUE EN ESE MOMENTO PRESTA SUS SERVICIOS EN TAL O CUAL OBRA, A LAS PERSONAS CON MÁS EXPERIENCIA EN SU ÁREA, PARA QUE COOPEREN EN EL TERRENO DE CAPACITACIÓN SOSTENIENDO PLÁTICAS Y PROPORCIONANDO, A SU ALCANCE, INSTRUCCIÓN ADECUADA A LOS DEMÁS INTENGRANTES SOBRE SU PROPIA RAMA, YA QUE ELLOS EN RAZÓN DE LA YA CITADA EXPERIENCIA, POSEEN EL CONOCIMIENTO PRÁCTICO Y ESPECÍFICO.

IGUALMENTE, LOS ORGANISMOS AUTORIZADOS PARA IMPARTIR LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DENTRO DE TODAS LAS RAMAS DE LA CONSTRUCCIÓN, COMO LO ES EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, DEPENDIENTE DE LA CÁMARA DEL RAMO, SOLAMENTE PODRÍAN ABARCAR TODA ESA NECESIDAD Y REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, INSTALANDO SUCURSALES DE SUS CENTROS DE CAPACITACIÓN EN TODOS Y CADA UNO DE LOS LUGARES, EN LOS QUE EN UN MOMENTO DADO, SE ESTÉN EFECTUANDO OBRAS, LO CUAL ES MUY POCO REALIZABLE E INOPERANTE, EN RAZÓN DE LAS DIVERSAS UBICACIONES GEOGRÁFICAS Y DEL ALTO COSTO QUE ELLO REPRESENTARÍA. ADEMÁS SE NECESITARÍA CONTAR CON BASTANTE PERSONAL ESPECIALIZADO Y DISPUESTO A IMPARTIR TAL CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A LUGARES DISTANTES, LO CUAL PRESUPONE, ADEMÁS UN SIN NÚMERO DE CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.

POR OTRA PARTE, A LOS PATRONES QUE NO SE LES PUEDA HACER EXIGIBLE LA OBLIGACIÓN PATRONAL CITADA, POR DIVERSAS CAUSAS, SEGUIRÁN TRABAJANDO SIN INCREMENTAR SUS COSTOS, PUES LA OMISIÓN DE PROPORCIONAR

TAL CAPACITACIÓN, NO LOS PERJUDICA, Y BIEN SÍ LES BENEFICIA, PUES LOS OTROS PATRONES SOBRE LOS QUE SÍ SE EJERCE CONTROL PARA QUE CUMPLAN, SE VERÍAN ANTE LOS OTROS, EN UNA COMPETENCIA DESLEAL, PUES LOS PRIMEROS SÍ CUMPLEN CON TAL OBLIGACIÓN Y SI AUMENTAN EFECTIVAMENTE SUS COSTOS POR TAL CONCEPTO, EN TANTO QUE LOS OTROS PATRONES NO, PUDIÉNDOSE PRESENTAR UNA SITUACIÓN ANÓMALA AL INCREMENTAR SUS COSTOS, ARGUMENTANDO LO QUE REPRESENTA LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, MISMA QUE EN NINGÚN MOMENTO HAN PROPORCIONADO.

EL PRECEPTO LEGAL MENCIONADO, TAMPOCO MENCIONA SI AL REALIZARSE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO HABRÁ QUE PAGAR TIEMPO EXTRA AL TRABAJADOR, O SI ES OBLIGACIÓN DE ÉSTE ACEPTARLA.

POR EL CORTO TIEMPO QUE SEÑALA LA LEY PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, NO HAY ESCUELAS ESPECIALIZADAS QUE EN TAN REDUCIDO TIEMPO PUEDAN IMPARTIR TALES CURSOS.

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

EL ARTÍCULO 153-C, HACE MENCIÓN DE LAS ESCUELAS O INSTITUCIONES QUE QUIERAN IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, PREVIA AUTORIZACIÓN PARA ELLO, OTORGADA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN, ÉSTAS INSTITUCIONES SÓLO FUNCIONARÍAN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MISMAS, SIEMPRE Y CUANDO ÉSTE LABORARA CERCA DE ESAS INSTITUCIONES O ESCUELAS, DEJAN-

DO SIN OPCIÓN AL PERSONAL OBRERO, POR LAS CAUSAS YA EXPUESTAS ANTERIORMENTE.

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".

EL ARTÍCULO 153-D, DEJA PLASMADA LA INTENCIÓN DEL LEGISLADOR, EN EL SENTIDO DE QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, PUEDAN HACERSE DE ACUERDO A UNA ACTIVIDAD DETERMINADA, LO CUAL EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN RESULTA BASTANTE ACEPTABLE, PUES CON FUNDAMENTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO ES FACTIBLE QUE LOS CITADOS PROGRAMAS SEAN EFECTIVAMENTE BENÉFICOS Y ÚTILES, POR ESTAR MÁS ALLEGADOS A LAS NECESIDADES REALES DE LA CONSTRUCCIÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SIN DESCARTAR LA POSIBILIDAD EN NINGÚN MOMENTO, DE LA ELABORACIÓN DE UN REGLAMENTO ESPECIAL PARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, HACIENDO NOTORIA LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SON MUCHAS LAS CARACTERÍSTICAS QUE HACEN DIFERENTE A LA CONSTRUCCIÓN CON RELACIÓN A OTRAS ACTIVIDADES.

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 ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

EL ARTÍCULO 153-E, ESTABLECE QUE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PUEDEN LLEVARSE A CABO BIEN DENTRO DE LAS HORAS DE LA JORNADA DE TRABAJO O FUERA DE ELLA. EL QUE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE LLEVE A CABO - DENTRO DE LA MISMA JORNADA DE TRABAJO, TRAERÍA COMO CONSECUENCIA UNA DISMINUCIÓN EN EL RENDIMIENTO, Y POR OTRA PARTE, FUERA DE ELLA, O SEA UNA VEZ CONCLUIDA LA JORNADA DE TRABAJO, ES NATURAL QUE EL TRABAJADOR, Y MÁS EL DE LA CONSTRUCCIÓN, POR LA ESPECIE DEL TRABAJO EFECTUADO, TERMINE ESTA FATIGADO, CON EL DESEO DE RETIRARSE CUANTO ANTES A DESCANSAR, PREFIRIENDO DEJAR DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A QUE TIENE DERECHO. EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL, BIEN PODRÍA LLEVARSE - A CABO DENTRO DE LA MISMA JORNADA DE TRABAJO, SIN DETRIMENTO DEL RENDIMIENTO, EN LOS CASOS QUE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR O BIEN POR CAUSAS CLIMATOLÓGICAS, QUE IMPOSIBILITEN AL TRABAJADOR PARA CONTINUAR CON EL CUMPLIMIENTO DE SUS LABORES, SEAN APROVECHADAS PARA IMPARTIR TAL CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, SIN DEJAR POR ESE MOTIVO,

DE RECIBIR SU SALARIO, LOGRANDO DE ESTE MODO, QUE ESE -  
 TIEMPO APARENTEMENTE PERDIDO, SEA APROVECHADO CONVENIEN-  
 TEMENTE TANTO EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR COMO DEL PATRÓN.  
 EL PRECEPTO QUE NOS OCUPA, NO DISPONE SI EL TRABAJADOR AL  
 ACEPTAR LLEVAR A CABO LOS RESPECTIVOS CURSOS DE CAPACITA-  
 CIÓN, FUERA DE SU JORNADA DIARIA DE TRABAJO, DEBA O NO  
 RECIBIR SALARIO.

Artículo 153-F. "La capacitación y el adiestra-  
 miento deberán tener por objeto:

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

II. Preparar al trabajador para ocupar una va-  
 cante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del traba-  
 jador".

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 genera-  
 les de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se es-  
 tipule respecto a ella en los contratos colectivos".

EL ARTÍCULO 153-G, PLANTEA LA HIPÓTESIS DE LOS  
 TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO QUE REQUIERAN DE CAPACITA-  
 CIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES. EN LA INDUSTRIA  
 DE LA CONSTRUCCIÓN AL TRABAJADOR SE LE VA CAPACITANDO -  
 DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EN RAZÓN DEL TRABAJO

ESPECÍFICO, CIRCUNSTANCIA MISMA QUE SE ESTÁ CONTEMPLANDO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

LA PRÁCTICA PRODUCE CAPACITACIÓN EFICAZ Y ACELERADA POR LAS NECESIDADES MISMAS DEL TRABAJO. POR EJEMPLO, SE LES ENSEÑA A LOS TRABAJADORES SEGURIDAD E HIGIENE, PECULIARIDADES DE LOS DIVERSOS MATERIALES EMPLEADOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, ASÍ COMO EL USO Y EL MANEJO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO PROPIAS PARA LA MISMA.

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".

EL ARTÍCULO 153-H, ESTÁ SEÑALANDO LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA CAPACITACIÓN. EN LA PRIMERA DE SUS FRACCIONES SE SEÑALA LA DE ASISTIR PUNTUALMENTE AL CURSO RESPECTIVO, QUE POR LO GENERAL, NO SE CUMPLE NI HABRÍA FORMA DE OBLIGAR AL TRABAJADOR A TAL COSA, PUES NO LO SIENTEN COMO PARTE DE SU TRABAJO.

LA SEGUNDA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR LO ES LA DE ATENDER Y CUMPLIR, Y NO SIEMPRE ATIENDEN Y NO SIEMPRE CUMPLEN. LA TERCERA SEÑALADA ES PRESENTAR UN EXAMEN DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE LA ETA-

PA DE CAPACITACIÓN, COSA QUE EN EL RAMO DE LA CONSTRUCCIÓN ES TOTALMENTE INOPERANTE, PUES EL EXAMEN A QUE SE REFIERE ESTA FRACCIÓN III, SE LE APLICA AL TRABAJADOR DESDE EL MOMENTO MISMO DE SOLICITAR EL TRABAJO, O SEA COMO BASE DE CONTRATACIÓN. EN LA PRÁCTICA SERÍA UNA PRUEBA CON FINES DE ASCENSO.

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".

EL ARTÍCULO 153-I, ESTABLECE LA FORMACIÓN DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN CADA EMPRESA, PARA ESTABLECER LOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CON IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES. EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN HAY QUE TENER PRESENTES LOS DISTINTOS TRABAJOS U OBRAS, EL TRATO CON DIFERENTES AUTORIDADES Y SINDICATOS. ENTONCES SERÍA CONVENIENTE ESTABLECER UNA COMISIÓN POR CADA OBRA QUE PRINCIPIE TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO ANTES EXPUESTO, CON CADA SINDICATO, O CON EL CRITERIO DE CADA AUTORIDAD. NI SIQUIERA EN LAS FORMAS DE REQUISITOS DE UCECA, SE PUEDE EXPRESAR ESA REALIDAD.

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".

DEL ARTÍCULO 153-J, SE DESPRENDE LA COMPETENCIA Y FACULTAD DE LAS AUTORIDADES LABORALES PARA VIGILIR EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR. EN LA PRÁCTICA ESA VIGILANCIA SE ESTABLECE MEDIANTE LA OBLIGACIÓN TAMBIÉN PATRONAL DE PRESENTAR ANTE LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES, UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU APROBACIÓN, PARA LO CUÁL SE VALEN DE FORMAS DE REGISTRO UCECA-1, LAS CUALES SEGÚN LA FORMA REQUISITADA, NO PREVEN EN NINGUNA FORMA LAS PECULIARES NECESIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

Artículo 153-K. "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades; los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la 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".

EL ARTÍCULO 153-K, ESTABLECE LA FACULTAD DE -  
CONSTITUIR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIES-  
TRAMIENTO DE RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES SIMILARES,  
MEDIANTE CONVOCATORIA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y -  
PREVISIÓN SOCIAL, CON CARÁCTER DE AUXILIARES DE LA - -  
UCECA. ESTO ES MUY IMPORTANTE YA QUE MEDIANTE ELLOS SE  
PODRÁ ESTABLECER UNA MEJOR FORMA DE PROPORCIONAR Y CUM-  
PLIR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, AVO-  
CADOS A LAS NECESIDADES REALES DE LA INDUSTRIA DE LA - -  
CONSTRUCCIÓN, EN RELACIÓN CON LAS ESPECIALIDADES DIVER-  
SAS.

Artículo 153-L. "La Secretaría del Trabajo y -  
Previsión Social fijará las bases para determinar la for-  
ma de designación de los miembros de los Comités Naciona-  
les de Capacitación y Adiestramiento, así como las rela-  
tivas a su organización y funcionamiento".

Artículo 153-M. "En los contratos colectivos  
deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación pa-  
tronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a -

los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo".

EL ARTÍCULO 153-M, INDICA QUE EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DEBEN INCLUIRSE CLÁUSULAS REFERENTES A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PERO EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN, TODAVÍA NO HAY SUFICIENTE EXPERIENCIA COMO PARA PODER INCLUIR UNA CLÁUSULA VERDADERAMENTE SATISFACTORIA.

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".

EL ARTÍCULO 153-N, PREVE QUE EN LOS CASOS DE CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO, LOS PATRONES DEBERÁN PRESENTAR SUS RESPECTIVOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU APROBACIÓN O BIEN, EN CASO DE SER NECESARIA, PARA SU MODIFICACIÓN, PERO HABRÁ CASOS QUE POR LOS TRÁMITES BUROCRÁTICOS Y EL TRABAJO DE LA PROPIA SECRETARÍA, QUE CUANDO SE DE RESPUESTA A LA PRESENTACIÓN DE TALES PROGRAMAS, EN EL SENTIDO DE HABER SIDO APROBADOS O NO, POR NECESITAR ÉSTAS SE LES HAGAN CIERTAS MODIFICACIONES, LA OBRA YA TAL VEZ ESTÉ

CONCLUIDA, LA DILACIÓN EN LA CONTESTACIÓN CORRESPONDIENTE IMPLICARÍA QUE SE TRATARA DE APLICAR DETERMINADO PROGRAMA, CUANDO EL ASUNTO QUE LO ORIGINÓ YA NO EXISTE.

Artículo 153-0. "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".

EL ARTÍCULO 153-0, SEÑALA A LOS PATRONES LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR SUS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LOS PRIMEROS SESENTA DÍAS, CUANDO LA REALIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN ES OTRA, UN SIN NÚMERO DE OBRAS NO LLEGAN A DURAR SESENTA DÍAS. POR OTRO LADO, HABLA DEL COMÚN ACUERDO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE REFERENCIA ASÍ COMO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DEL CASO, ESTO HACE SUPONER UNA CIERTA PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DE LOS CENTROS DE TRABAJO, COSA MISMA, QUE DE NINGUNA MANERA SUCEDE EN LA CONSTRUCCIÓN.

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 pretenden 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".

EL ARTÍCULO 153-P, SEÑALA LOS REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER LAS PERSONAS O INSTITUCIONES PARA SU REGISTRO ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SIENDO LOS SIGUIENTES:

EN SU PRIMERA FRACCIÓN DICE QUE SE DEBE COMPROBAR QUE QUIEN CAPACITARÁ A LOS TRABAJADORES POSEE LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES COMO PARA HACERLO, PERO NO DICE ANTE QUIEN SE DEBE COMPROBAR LO ANTERIOR, PUES HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE HABRÁ PERSONAS QUE SABEN LO SUFICIENTE Y QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS, SIN EMBARGO, SON LOS ÚNICOS QUE CONOCEN EL OFICIO, Y SE VERÁN EXCLUIDOS POR NO LLENAR LOS REQUISITOS.

LA SEGUNDA FRACCIÓN DISPONE QUE SE DEBEN ACREDITAR DICHS CONOCIMIENTOS ANTE LA UCECA, PERO HABRÍA QUE VER SI ÉSTA, POSEE LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES O EN SU DEFECTO TENDRÁ QUE VALERSE DE OTROS, COMO EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, A FIN DE ESTAR EN POSIBILIDAD DE COMPROBAR ANTE ÉSTA LA POSESIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS DE REFERENCIA.

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

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 toda la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

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

V. 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 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".

EN EL ARTÍCULO 153-Q, SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS A QUE DEBEN SUJETARSE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN LA FRACCIÓN I DICE QUE DICHS PLANES Y PROGRAMAS DEBEN REFERIRSE A PERÍODOS NO MAYORES DE CUATRO AÑOS, CUANDO EN LA CONSTRUCCIÓN NO SERÁN MAYORES, PUES DIFÍCILMENTE LLEGA A DOS AÑOS LA DURACIÓN DE UNA OBRA.

EN SU FRACCIÓN III SEÑALA QUE SE DEBEN PRECISAR LAS ETAPAS EN LAS CUALES SE IMPARTIRÁ LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO. HABRÍA QUE PRECISAR CUÁL ES TODA Y CUÁL ES EL TOTAL, SI LOS DOS CONCEPTOS VARÍAN, HAY ROTACIÓN DE PERSONAL, SE TRATA CON DIVERSOS SINDICATOS Y SE EFECTÚAN OBRAS EN DIVERSOS LUGARES. SE PUEDE PLANEAR UNA OBRA TIPO, PERO MIENTRAS NO SE TIENE CONTRATO ESTO NO ES POSIBLE. EL REQUISITO NO CONTEMPLA ALGO POSIBLE, EN EL TERRENO DE CONSTRUCCIÓN, YA QUE LA LEY SUPONE ALGO DE CARÁCTER PERMANENTE, ESTABLE, QUE NO ES PRECISAMENTE EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN.

EN SU FRACCIÓN IV, SE DEBE ESPECIFICAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE ESTABLECERÁ EL ORDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA. DADA LA MOVILIDAD DE LA MANO DE OBRA EN LA CONSTRUCCIÓN, REPRESENTA UNA GRAVISIMA POSIBILIDAD DE CUMPLIR E IMPLICA UN GASTO ALTO, QUE POSIBLEMENTE NO PRODUCIRÁ NINGUN RENDIMIENTO.

EN LA FRACCIÓN V, SE SEÑALA COMO REQUISITO EL

DE ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES INSTRUCTORAS, POR SER TAN VARIABLES ESTAS CIRCUNSTANCIAS, SERÍA EL NÚMERO DE REGISTRO DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN O BIEN OTRA INSTITUCIÓN SIMILAR.

Y POR ÚLTIMO, LA FRACCIÓN VI DEL PRESENTE PRECEPTO, DICE QUE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DEBIDAMENTE PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, LO QUE PARA EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN, SERÍA SIEMPRE Y CUANDO FUESEN CRITERIOS MANEJABLES DENTRO DEL RAMO.

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 los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados".

EL ARTÍCULO 153-R, SEÑALA UN PLAZO DE SESENTA DÍAS HÁBILES PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, PARA QUE ÉSTA LOS MODIFIQUE O LOS APRUEBE. EN RAZÓN DEL TIEMPO Y LOS PROGRAMAS DE LAS OBRAS Y CAMBIOS RADICALES EN LA OBRA, EN EL TÉRMINO DE SESENTA

DÍAS HÁBILES QUE SEÑALA LA LEY, Y EFECTUADA LA PRESENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS, Y LAS POSIBLES OBJECIONES POR PARTE DE LA AUTORIDAD DEL RAMO, SIEMPRE SERÁN EXTEMPORÁNEAS, PUES EN EL MOMENTO QUE EL PATRÓN RECIBA LA CONTESTACIÓN, PROBABLEMENTE LA OBRA EN CUESTIÓN YA HA FINALIZADO.

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

EL ARTÍCULO 153-S, ESTABLECE LAS SANCIONES A QUE QUEDA EXPUESTO EL PATRÓN QUE NO CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A PESAR DE LA FALTA DE AJUSTE A LA REALIDAD DE LA LEY EN RELACIÓN CON EL TERRENO DE CONSTRUCCIÓN, EL CONSTRUCTOR QUEDA EXPUESTO A LAS SANCIONES, LO CUAL PRESUPONE UNA FALTA DE EQUIDAD.

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 o, a falta



de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que correspondan, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

EL ARTÍCULO 153-T, HABLA ACERCA DE LA EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES, EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN LA POSIBLE ENTIDAD INSTRUCTORA QUE BIEN PODRÍA OTORGAR ÉSTAS, ES EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN CON IDENTIFICACIÓN Y REGISTROS LLEVADOS, INCLUSIVE, POR COMPUTADORAS POR VOLUMENES Y MOVILIDAD DE MANO DE OBRA PARA PODER LOCALIZAR A LOS INTERESADOS EN OTRA OBRA DISTINTA, EN DONDE POSIBLEMENTE SE ENCUENTRE OCUPANDO OTRA CATEGORÍA. AHORA BIEN, HAY QUE ESTABLECER QUÉ COMISIÓN MIXTA LA QUE REGISTRÓ EL PATRÓN ANTE LA UCECA. UNA SUBCOMISIÓN INFORMARÁ A TODAS LAS AUTORIDADES LABORALES CON UN COSTO ADMINISTRATIVO CONSIDERABLE, CON EL FIN DE FORMAR UN CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES, PERO ESTOS DATOS SIEMPRE SERÁN EXTEMPORÁNEOS.

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 exámes 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".

EL ARTÍCULO 153-U, PREVE LA HIPÓTESIS DE QUE UN TRABAJADOR, SE NIEGUE A RECIBIR LA CAPACITACIÓN Y - ADIESTRAMIENTO A QUE TIENE DERECHO, PARA LO CUAL LA LEY SEÑALA QUE DEBE ACREDITAR FEHACIENTEMENTE SU CAPACIDAD. EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, POR LO GENERAL, LA PRUEBA O EXAMEN DE HABILIDADES SE EFECTÚA ANTES DE CONTRATAR AL TRABAJADOR. TAMBIÉN SE HACE NECESARIO SABER SI EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN TENDRÁ CAPACITADOS A TODOS LOS TRABAJADORES - QUE LO SOLICITEN Y SI ESTARÁ EN POSIBILIDAD EL TRABAJADOR EN CUESTIÓN DE ACUDIR A PRESENTAR EL EXAMEN A QUE HACE ALUSIÓN ESTE PRECEPTO, O SI BIEN EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, TENDRÁ QUE DESPLAZAR A SU PERSONAL A LOS LUGARES DONDE SE ENCUENTRE EL TRABAJADOR A FIN DE QUE SE LE PUEDA APLICAR EL EXAMEN, EN CASO DE QUE EL INTERESADO ASÍ LO SOLICITASE.

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 cuál de ellas es apto".

EL ARTÍCULO 153-V, NO INDICA LO QUE DEBE HACERSE EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR HA DEMOSTRADO EN EL MOMENTO MISMO DE SU CONTRATACIÓN SER CAPAZ PARA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA, EN ESTE SUPUESTO YA DEMOSTRÓ SU CAPACIDAD, O BIEN SI TIENE QUE RECURRIR A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A FIN DE PRESENTAR LA PRUEBA REQUERIDA, Y SI ESTO ES ANTES DE SU CONTRATACIÓN O DESPUÉS DE LA MISMA, SI SÓLO EL PATRÓN SABE MEDIANTE LA DEMOSTRACIÓN QUE LE HIZO EL TRABAJADOR SI LE ES ÚTIL O NO, Y MÁXIME EN TRATÁNDOSE DE LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN.

EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN LO ANTERIOR SURTIRÍA EFECTOS EN UN POSIBLE ASCENSO CUANDO YA HAYA ACABADO LA OBRA Y SE HAYA CAMBIADO DE PATRÓN Y DE SINDICATO EN VIRTUD DE LA LOCALIZACIÓN.

EL PRECEPTO EN CUESTIÓN, NO PREVE QUE DEBE HACERSE EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR TENGA DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD O ASCENSO, Y NO PRECISAMENTE EN VIRTUD DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SEGÚN LO ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 154, 155, 156, 157 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY DE LA MATERIA.

EL PRESENTE PRECEPTO, ADEMÁS DE FACULTAR AL TRABAJADOR PARA NO CAPACITARSE, CLARO ESTÁ, PREVIA COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS QUE DIGA POSEER, NO SEÑALA LO PROCEDENTE EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR NO QUIERA USAR LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, COSA MISMA QUE PUEDE TRAER COMO CONSECUENCIA, QUE EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE.

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 incluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuran en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

EL ARTÍCULO 153-W, REVISTE GRAN IMPORTANCIA EN EL SENTIDO DE QUE TODOS LOS ESTUDIOS QUE HAYAN REALIZADOS LOS TRABAJADORES Y QUE COMPRUEBEN CON DOCUMENTACIÓN FEHACIENTE, PODRÁN SER INSCRITOS EN LOS REGISTROS DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES, LO QUE SUPONE QUE TODAS LAS DIVERSAS ACTIVIDADES DE QUE SE VALE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, APARECEN CON DETALLE Y ACORDES A LAS ESPECIALIZACIONES DEL CASO.

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

EL ARTÍCULO 153-X, FACULTA TANTO A TRABAJADORES COMO PATRONES, A EJERCITAR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES CORRESPONDIENTES, LAS ACCIONES TANTO INDIVIDUALES COMO COLECTIVAS QUE RESULTEN DE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LO ANTERIOR REVISTE GRAN IMPORTANCIA, YA QUE EN EL CASO DE QUE UN TRABAJADOR NO HAYA SIDO CAPACITADO O ADIESTRADO EN LOS TÉRMINOS QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUEDE EJERCITAR ACCIÓN CONTRA SU PATRÓN, LO CUAL EN LA PRÁCTICA NO SE HA LLEVADO A CABO FRECUENTEMENTE, POR LO QUE SI RESULTARÍA NECESARIO QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL TOMARÁ PROVIDENCIAS EN EL ASUNTO MEDIANTE MEDIOS DE CONTROL MÁS EFECTIVOS, COMO PODRÍA SER LA VISITA DE INSPECTORES, INDEPENDIEMENTE DE LA MULTA QUE LA MISMA LEY SEÑALA POR INCUMPLIMIENTO, TAMBIÉN HACER CONCIENCIA EN EL TRABAJADOR DE LAS CONVENIENCIAS QUE LE REPORTARÍA EL SER CAPACITADO O ADIESTRADO.

NECESIDAD DE CONCILIAR ESTOS DOS ASPECTOS.

EN LOS INCISOS ANTERIORES SE HIZO UN ANÁLISIS DEL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN ANTE LA LEY Y ANTE SUS NECESIDADES REALES, AHORA TOCA EFECTUAR OTRO ANÁLISIS PARA QUE LOS DOS ASPECTOS MENCIONADOS, SEAN MANEJABLES - DENTRO DEL TERRENO DE LA CONSTRUCCIÓN, AL CUAL PASARÉ A REFERIRME DE LA SIGUIENTE FORMA:

1o.- Es conveniente primeramente, que en el CAPÍTULO DE LA LEY REFERENTE A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE PRECISE QUIÉN O QUIENES SON LOS PATRONES DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, EN VIRTUD DE QUE EN ESTA INDUSTRIA SE TRABAJA A BASE DE SUB CONTRATOS, ENTONCES DE AHÍ VIENE LA PRIMERA DUDA PARA ESTABLECER EL VERDADERO PATRÓN SUJETO DE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN VIGOR ESTABLECE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y SUBSIDIARIA EN EL CASO DE PATRONES, CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS QUE NO CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES QUE COMO TALES DERIVAN DEL CITADO ORDENAMIENTO, COSA MISMA QUE LO ESTABLECE CLARAMENTE EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN. LO ANTERIOR TAM-

BIÉN SERÍA MENESTER FUESE INCLUIDO EN EL CAPÍTULO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

2o.- LA LEY ESTABLECE TAMBIÉN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; PERO POR TRATARSE DE CONSTRUCCIÓN DEBEMOS DE RECORDAR QUE LA MAYORÍA DE LA MANO DE OBRA UTILIZADA EN ÉSTA, CARECE EN VARIAS OCASIONES DE CONOCIMIENTOS PROPIOS DE LA INDUSTRIA E INCLUSIVE SON ANALFABETOS, POR LO QUE NO ESTARÍA DE MÁS QUE EN LA PROPIA LEY SE FIJARAN REQUISITOS MÁS CONGRUENTES PARA QUE LOS TRABAJADORES DE ESTA INDUSTRIA, EN RAZÓN DE SU EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS, PU DIERAN INTERVENIR EFECTIVAMENTE EN LA ELABORACIÓN DE DICHS PLANES.

3o.- QUE LA LEY EN CUESTIÓN, PREVEA LO CONDU CENTE EN LOS CASOS DE REPARACIONES EN CASAS PARTICULARES, EFECTUADAS POR TRABAJADORES DE ESTA INDUSTRIA, YA QUE NO ACLARA SI EL PATRÓN DE ESE MOMENTO DEBE CAPACITAR O NO, SIENDO LO CORRECTO QUE ESTE TIPO DE PATRÓN, QUEDE EXENTO DE TAL OBLIGACIÓN, POR LAS DIMENSIONES Y PROPORCIONES MISMAS DEL TRABAJO QUE SE LE ESTÁ EFECTUANDO.

4o.- EL ORDENAMIENTO LEGAL INDICA QUE LA CAPA CITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A QUE TIENEN DERECHO LOS TRA-

BAJADORES, EN GENERAL, INDEPENDIEMENTE DE LA ACTIVIDAD DE QUE SE TRATE, PUEDE EFECTUARSE DENTRO DE LOS CENTROS DE TRABAJO, EN ESTE SUPUESTO, EN LA PRÁCTICA, DENTRO DE LA CONSTRUCCIÓN NO ES POSIBLE HACER TAL COSA, EN LOS TÉRMINOS QUE NOS SEÑALA LA LEY, YA QUE POR LO GENERAL - LAS OBRAS ESTÁN PROGRAMADAS PARA SER TERMINADAS Y ENTREGADAS EN FECHAS FIJADAS CON ANTELACIÓN, POR LO QUE EL PROPORCIONAR TAL CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SERÍA UN TANTO PERJUDICIAL PARA LA TERMINACIÓN DE LA OBRA, MÁXIME TRATANDOSE DE OBRAS DE INTERÉS PÚBLICO, QUE EN EL MOMENTO MISMO DE SU DESARROLLO ESTÁN CAUSANDO MOLESTIAS, COMO SERÍA EL CASO DE CONSTRUCCIÓN DE CAMINOS, CLÍNICAS, HOSPITALES, QUE POR UNA U OTRA RAZÓN SON DE URGENCIA PARA LOS FINES PREESTABLECIDOS, PERO BIEN, SI SE PODRÍAN UTILIZAR LOS DÍAS DE LLUVIAS O QUE POR OTROS MOTIVOS NO SEA POSIBLE CONTINUAR CON LA OBRA, PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO,

50.- FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO, REPRESENTARÍA UN GRAVE PROBLEMA PARA EL PATRÓN SUJETO DE ESTA OBLIGACIÓN, EN EL SENTIDO DE QUE TENDRÍA QUE DESPLAZAR A GRAN CANTIDAD DE TRABAJADORES, QUE TAL VEZ NO DESEEN HACERLO, A DETERMINADOS CENTROS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, LO CUAL INCREMENTARÍA LOS COSTOS ADMINISTRA-



TIVOS, QUE NECESARIAMENTE TENDRÍA QUE REPERCUTIR EL TITULAR DEL CONTRATO EN SU CLIENTE. TAMBIÉN HAY QUE RECORDAR QUE EN EL SUPUESTO DE QUE SE PUDIESE DESPLAZAR AL TRABAJADOR A CENTRO ESPECIALES Y ÉSTE ESTUVIESE DE ACUERDO EN ACUDIR, QUE SUCEDERÍA EN LOS CASOS DE QUE LAS OBRAS SE ENCONTRARÁN DISTANTES DE LOS CENTROS DE POBLACIÓN O SIMPLE Y SENCILLAMENTE NO LOS HAY. ENTONCES LA LEY DEBE SER MÁS CONGRUENTE Y TOMAR EN CUENTA LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, A FIN DE QUE DICHOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CUMPLAN SUS NOBLES FINALIDADES.

60.- SE PREVE LA CONTRATACIÓN DE INSTRUCTORES PARA QUE CAPACITEN O ADIESTREN A LOS TRABAJADORES, CUANDO EN REALIDAD HASTA LA FECHA NO HA PODIDO CUBRIRSE LA DEMANDA DE ÉSTOS, POR LO QUE SI SE REQUIERE LA INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES A FIN DE PROCURAR A ESTA IMPORTANTE INDUSTRIA, LOS PROFESIONALES COMPETENTES QUE AÚN HACEN FALTA, O SU COOLABORACIÓN PARA QUE SE PREPAREN A MÁS PROFESIONALES EN ESTA ÁREA TAN COMPLEJA.

70.- LOS ORGANISMOS OFICIALES PARA PROPORCIONAR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, UNO DE ELLOS Y EL MÁS IMPORTANTE ES EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA IN-

DUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, PARA CUBRIR LA DEMANDA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO REQUERIDA A LO LARGO DE TODO EL PAÍS, EN VIRTUD DE LAS INNUMERABLES OBRAS QUE SE EFECTÚAN CONSTANTEMENTE, NECESITARÍA ESTABLECER SUCURSALES PARA CUBRIR TAL DEMANDA, COSA QUE NO ES IMPOSIBLE, PERO TAMPOCO ES FÁCIL, Y SIEMPRE ESTAS SUCURSALES QUEDARÍAN EN LUGARES INTERMEDIOS Y NO MUY CERCANOS, POR LO CUAL TAMBIÉN SE REQUIERE EL AUXILIO DE LAS AUTORIDADES DEL LUGAR, SEA ESTADO O MUNICIPIO, O BIEN DE LAS AUTORIDADES LOCALES, PARA QUE PROPORCIONEN LOCALES PARA EFECTUAR TAL PROPÓSITO.

80.- A FIN DE EVITAR QUE DETERMINADOS PATRONES NO CUMPLAN CON LA OBLIGACIÓN CONSAGRADA EN LA LEY, LAS AUTORIDADES LABORALES DEL LUGAR, DEBEN PRACTICAR VISITAS PERIÓDICAS A LOS CENTROS DE TRABAJO E INCLUSIVE QUE EN ESTOS CENTRO SE ESTABLEZCAN DÍAS Y HORARIOS ESPECIALES, SIN DETRIMENTO DE SUS ACTIVIDADES NORMALES, A FIN DE QUE SE PRACTIQUEN DICHS CURSOS.

90.- SE DEBE PRECISAR SI EL TRABAJADOR, EN CASO DE RECIBIR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO O BIEN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DEBE RECIBIR REMUNERACIÓN POR ELLO O NO. LO CORRECTO SERÍA QUE SE ESTABLECIERA UN PAGO ADI-

CIONAL A MANERA DE GRATIFICACIÓN O ESTÍMULO POR LA ATENCIÓN PRESTADA A LOS CITADOS CURSOS, ESTO ES TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA IDIOSINCRACIA DE EL TIPO DE TRABAJADOR QUE POR LO GENERAL PRESTA SUS SERVICIOS EN ESTA RAMA.

10o. LA LEY SEÑALA UN PLAZO MUY CORTO PARA LA IMPARTICIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, POR LO QUE RESULTARÍA MÁS BENÉFICO QUE EL PLAZO FUERA TODAVÍA MÁS AMPLIO, A FIN DE QUE ÉSTOS PUEDAN SER DESARROLLADOS DE MEJOR FORMA.

11o.- QUE LAS INSTITUCIONES AUTORIZADAS PARA IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, ADEMÁS DE CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CUENTEN CON LA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, POR SER ÉSTA COMPETENTE EN MATERIA DE EDUCACIÓN, ADEMÁS DE QUE ESTO REPORTARÍA MEJORES RESULTADOS PUES ESTA SECRETARÍA PODRÍA SUGERIR MEDIDAS MÁS PRÁCTICAS Y ÚTILES EN ESTA MATERIA.

12o.- LA VISIÓN DEL LEGISLADOR SE HACE PATENTE CUANDO DEJA ABIERTA LA POSIBILIDAD DE QUE SE ESTRUCTUREN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN RELACIÓN A UNA ACTIVIDAD DETERMINADA O RAMA INDUSTRIAL, YA QUE EN ESE SUPUESTO LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN ENCUADRA PERFECTAMENTE Y EL RESPECTIVO INSTITUTO DE CAPA-

CITACIÓN DEL RAMO, PODRÁ ELABORAR Y ADECUAR DICHS PROGRAMAS TOMANDO COMO FUNDAMENTO ESTA DISPOSICIÓN, SIN ALEJARSE EN NINGÚN MOMENTO, DE LA LEY.

130.- EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE PRETENDAN PRESTAR SUS SERVICIOS EN LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN, POR LO GENERAL, ÉSTOS DEBEN - ACREDITAR ANTE EL FUTURO PATRÓN, QUE POSEEN LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL PUESTO QUE DESEEN DESEMPEÑAR.

140.- POR LO GENERAL, EL TRABAJADOR DE ESTA INDUSTRIA VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO, LO CUAL NO QUIERE DECIR QUE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO NO SEAN NECESARIOS, SINO POR EL CONTRARIO, PUES EN VERDAD SON MEDIDAS TENDIENTES A OBTENER MAYORES BENEFICIOS Y VENTAJAS PARA LA CLASE - TRABAJADORA.

150.- EL ORDENAMIENTO LEGAL, SUJETO DEL PRESENTE ESTUDIO, AL SEÑALAR LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, NO ESTÁ TOMANDO NUEVAMENTE EN CONSIDERACIÓN LA IDIOSINCRACIA DE LOS TRABAJADORES DEL RAMO, PUES DEBEMOS RECORDAR EL BAJO ÍNDICE DE ALFABETISMO EXISTENTE EN NUESTRO PAÍS, ENTRE OTRAS, POR LO QUE ANTES DE FIJAR TALES O

CUALES OBLIGACIONES AL TRABAJADOR, SE LE DEBE DE CONCIENTIZAR PARA QUE ESTÉ EN POSIBILIDAD DE COMPRENDER LA FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, POR MEDIO DE CAMPAÑAS QUE DIRIJA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

16o.- LA FORMACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SEÑALA LA LEY, DEBE SER MÁS ACORDE A LA REALIDAD DE ESTA INDUSTRIA, POR LO QUE DICHAS COMISIONES DEBIERAN FORMARSE EN RELACIÓN CON CADA OBRA Y LA DURACIÓN DE LA MISMA. ÉSTO ES, QUE DICHA COMISIÓN FUNCIONE DURANTE EL PERÍODO DE CONSTRUCCIÓN Y DESAPAREZCA AL CONCLUIR LA OBRA, O SEA EL MOTIVO QUE LA ORIGINÓ.

17o.- QUE LAS FORMAS QUE DEBEN PRESENTARSE ANTE UCECA, PARA EFECTUAR TODOS LOS TRÁMITES NECESARIOS, SEAN CONCORDANTES CON LAS CIRCUNSTANCIAS IMPERANTES EN LA CONSTRUCCIÓN.

18o.- QUE EN TRATANDOSE DE REGISTRO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN, LOS TRÁMITES BUROCRÁTICOS SE AGILICEN, EN VIRTUD DE LA CORTA DURACIÓN DE LAS OBRAS QUE SE REALIZAN EN ESTA ACTIVIDAD.

19o.- QUE EL PLAZO QUE LA LEY SEÑALA A LOS PATRONES PARA LA PRESENTACIÓN DE SUS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SEA OTRO, Y NO EL SEÑALADO, PORQUE NO VA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL CONSTRUCTOR. POR LO ANTERIOR, QUE EN EL MOMENTO DEL QUE SE INICIE LA OBRA, SE DE UN TIEMPO ADECUADO PARA PRESENTAR TALES PLANES Y PROGRAMAS.

20o.- QUE UCECA ESTABLEZCA UNA EFECTIVA COORDINACIÓN CON EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, DEPENDIENTE DE LA CÁMARA DEL RAMO, PARA QUE SE PUEDA COMPROBAR ANTE AMBAS, QUE LAS PERSONAS QUE CAPACITACITARÁN O ADIESTRARÁN A LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN, EN VERDAD SON APTOS PARA HACERLO.

21o.- QUE SE DEN FACILIDADES A LOS PROPIOS TRABAJADORES DE ESTA INDUSTRIA, QUE NO REUNIENDO LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LA LEY, O SEA LOS QUE SE EXIGEN A LOS CAPACITADORES, PUEDAN TENER EL CARÁCTER DE TALES, EN VIRTUD DE QUE ELLOS, EN ALGUNAS OCASIONES, Y POR RAZÓN DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA, POSEEN LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA CAPACITAR A SUS COMPAÑEROS, COSA QUE ADEMÁS SERÍA UN ESTÍMULO PARA LOS TRABAJADORES.

22o.- AL INDICAR EL CAPÍTULO CORRESPONDIENTE LOS REQUISITOS QUE DEBEN LLENAR LOS PROGRAMAS Y PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ÉSTOS NO CONTEMPLAN LA REALIDAD EN EL TERRENO DE LA CONSTRUCCIÓN, PUES ENTRE ELLOS SE INDICA EL QUE ESTOS PROGRAMAS Y PLANES - DEBEN PRECISAR LAS ETAPAS EN QUE SE IMPARTIRAN, COSA QUE NO ES POSIBLE, PERO SI ES FACTIBLE FORMULAR DICHOS PLANES EN RELACIÓN DIRECTA CON LA PROPIA DURACIÓN DE LA OBRA.

23o.- QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ASIGNE UN NÚMERO DE REGISTRO A CADA OBRA Y QUE ÉSTE SEA USADO HASTA EL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE LA OBRA, MISMO QUE DEBERÁ SER CANCELADO CUANDO OCURRA DICHA TERMINACIÓN, PARA QUE CON EL NÚMERO - ASIGNADO SE REALICEN TODAS LAS GESTIONES RELATIVAS CON LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

24o.- QUE ALGUNOS DE LOS CRITERIOS DE UCECA, PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, VAYAN ACORDES CON LA RAMA DE LA CONSTRUCCIÓN.

25o.- QUE LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES PREVISTAS EN ESTA LEY, EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN, SEAN VERDADERO INSTRUMENTO PARA ACREDITAR CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR DE LA MISMA.

26o.- NO SE ESTABLECE EN LA LEY DE LA MATERIA, SI EL TRABAJADOR TIENE O NO LA OBLIGACIÓN DE SER CAPACITADO AÚN CONTRA SU VOLUNTAD. EN EL CASO DE LA CONSTRUCCIÓN ESTE SUPUESTO, O SEA LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A SER CAPACITADO PUEDE PRESENTARSE, SIENDO ASÍ SE DEBE CONTEMPLAR ESTE ASPECTO Y DE QUÉ MEDIOS DISPONE EL PATRÓN PARA SUBSANAR ESTA CIRCUNSTANCIA, O BIEN PARA QUE DAR EXENTO DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS POR LA PRESENTE LEY, YA QUE EN ESTOS CASOS LA VOLUNTAD DEL PATRÓN ES LA QUE MENOS CUENTA.

27o.- EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR DIGA POSEER CONOCIMIENTOS SUFICIENTES EN EL RAMO, Y POR LO TANTO TAMBIÉN SE NIEGUE A SER CAPACITADO E IGUALMENTE A ACUDIR A PRESENTAR EL EXAMEN DE HABILIDADES QUE DISPONE LA LEY, NO SE SEÑALAN LOS PASOS A SEGUIR.



CAPÍTULO V.

OTROS ORDENAMIENTOS LEGALES APLICABLES EN MATERIA  
DE CONSTRUCCIÓN.

A). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES UN IMPORTANTE INSTRUMENTO EN CUANTO A QUE ÉSTA ES LA QUE RIGE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

EN MATERIA DE CONSTRUCCIÓN ES MENESTER DESTACAR EL CAPÍTULO II DE LA "DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO", EN CUANTO A QUE EL ARTÍCULO 35 SEÑALA QUE "LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO". ATENDIENDO A LAS NECESIDADES PROPIAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, LOS CONTRATOS QUE SE EFECTÚAN ENTRE EL PATRÓN Y LOS TRABAJADORES SON POR OBRA DETERMINADA, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 36 DE LA CITADA LEY, AL DECIR ESTE PRECEPTO QUE TAL SEÑALAMIENTO SÓLO "PUEDE ÚNICAMENTE ESTIPULARSE CUANDO LO EXIJA SU NATURALEZA".

B). LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL TENER COMPRENDIDOS A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO, EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 60. DEL PRESENTE ORDENAMIENTO.

ACORDE A LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, FUE PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 28 DE JUNIO DE 1960, EL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS, QUE EN SU CONSIDERANDO DICE: "QUE HASTA AHORA NO HABÍA SIDO POSIBLE INCLUIR ENTRE LA POBLACIÓN AMPARADA POR EL SEGURO SOCIAL A AQUÉLLOS ELEMENTOS CUYO TRABAJO ES INTERMITENTE, DÉBIDO A LOS PROBLEMAS QUE PLANTEABA EL NO PODER OBTENER COTIZACIONES PERMANENTES QUE FUERAN LA GARANTÍA ECONÓMICA DE LAS PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY; QUE EN VIRTUD DE LOS ESTUDIOS TÉCNICOS REALIZADOS, DE LAS EXPERIENCIAS ADQUIRIDAS Y DEL DICTAMEN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, A TRAVÉS DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL MISMO, EL EJECUTIVO FEDERAL ESTIMA QUE DEBEN INSCRIBIRSE A LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES, EN EL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO, DE ACUERDO CON LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 60, DE LA LEY, SIENDO NECESARIO PRECISAR, AL EFECTO, LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE TALES TRABAJADORES, PUES CON ELLAS SE EVITA CUALQUIERA INDEBIDA INTERPRETACIÓN;"

EL CITADO REGLAMENTO EN SU ARTÍCULO 30, DEFINE A LOS TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES COMO -- "AQUELLOS QUE, EN VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO SEA

VERBAL O ESCRITO, LABOREN EN UNA EMPRESA, SIN QUE SUS -  
ACTIVIDADES CONSTITUYAN UNA NECESIDAD PERMANENTE EN ELLA  
Y SIÉNDOLO PORQUE LAS REALIZAN CON CARÁCTER ACCIDENTAL".  
EL PRESENTA ARTÍCULO, EN SU SEGUNDO PÁRRAFO, SEÑALA COMO  
REQUISITOS PARA QUE ESTE TIPO DE TRABAJADOR QUEDE SUJETO  
AL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO "QUE HAYAN PRES  
TADO SUS SERVICIOS DURANTE DOCE DÍAS HÁBILES O MÁS EN -  
FORMA ININTERRUMPIDA O TREINTA DÍAS INTERRUMPIDOS EN UN  
BIMESTRE PARA UN SOLO PATRÓN".

POR OTRA PARTE, FUE PUBLICADO EN EL BOLETÍN -  
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EL INSTRUCTI  
VO DE OPERACIÓN PARA EL ASEGURAMIENTO DE LOS TRABAJADO  
RES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, APROBADO POR EL  
H. CONSEJO TÉCNICO DE ESE INSTITUTO, EN ACUERDO NÚMERO -  
245 430, DE 26 DE MAYO DE 1969, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN  
QUE EL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJA  
DORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS, ES APLICABLE, CON  
FORME A ESE INSTRUCTIVO, A LOS TRABAJADORES DE LA INDUS  
TRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, CONTRATADOS PARA OBRA DETERMI  
NADA O EN FORMA TEMPORAL O EVENTUAL, INDEPENDIENTEMENTE  
DEL SALARIO QUE DICHS TRABAJADORES PERCIBAN; QUE EJECU  
TEN TRABAJOS TANTO DE CONSTRUCCIÓN EN GENERAL, COMO DE -

REPARACIÓN, ADAPTACIÓN, DEMOLICIÓN Y ACTIVIDADES SIMILARES, CON LA ÚNICA EXCEPCIÓN DE AQUELLOS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS A PARTICULARES EN COMPOSTURAS O ARREGLOS DE LA CASA QUE ÉSTOS HABITEN.

LAS OBLIGACIONES QUE EL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN SEÑALA, QUEDARÁN A CARGO DE LOS PROPIETARIOS DE OBRAS PARTICULARES QUE CONTRATEN DIRECTAMENTE CON LOS TRABAJADORES; LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE OBRAS PARTICULARES, Y LOS TITULARES DE CONTRATOS DE OBRAS FEDERALES, ESTATALES, MUNICIPALES Y DE JUNTAS, ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y DE EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL, QUE CONTRATEN DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO DE LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE ESTAS OBRAS.

TAMBIÉN ESTABLECE DICHA REGLAMENTO LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y SUBSIDIARIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE EL REGLAMENTO SEÑALA A LOS PATRONES.

c). EL REGLAMENTO DE CONSTRUCCIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, CUYA APLICACIÓN Y VIGILANCIA COMPETE AL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, CONCEDIENDOLE LAS SIGUIENTES FACULTADES:

"I.- FIJAR LOS REQUISITOS TÉCNICOS A QUE DEBERÁN SUJETARSE LAS CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES EN PREDIOS Y VÍAS PÚBLICAS, A FIN DE QUE SATISFAGAN LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, HIGIENE, COMODIDAD Y ESTÉTICA;

II.- ESTABLECER DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES, LOS FINES PARA LOS QUE SE PUEDA AUTORIZAR EL USO DE LOS TERRENOS Y DETERMINAR EL TIPO DE CONSTRUCCIONES QUE SE PUEDAN LEVANTAR EN ELLOS, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 140, Y 150, Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY;

III.- OTORGAR O NEGAR LICENCIA Y PERMISOS PARA LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 10, DE ESTE REGLAMENTO;

IV.- LLEVAR UN REGISTRO CLASIFICADO DE DIRECTORES RESPONSABLES DE OBRA;

V.- REALIZAR INSPECCIONES A LAS OBRAS EN PROCESO DE EJECUCIÓN O TERMINADAS;

VI.- PRACTICAR INSPECCIONES PARA VERIFICAR EL USO QUE SE HAGA DE UN PREDIO, ESTRUCTURA, INSTALACIÓN, EDIFICIO O CONSTRUCCIÓN;

VII.- ACORDAR LAS MEDIDAS QUE FUEREN PROCEDENTES EN RELACIÓN CON LOS EDIFICIOS PELIGROSOS, MALSANOS

O QUE CAUSEN MOLESTIAS;

VIII.- AUTORIZAR O NEGAR, DE ACUERDO CON ESTE REGLAMENTO, LA OCUPACIÓN O EL USO DE UNA ESTRUCTURA, INSTALACIÓN, EDIFICIO O CONSTRUCCIÓN;

IX.- REALIZAR, A TRAVÉS DEL PLAN DIRECTOR AL QUE SE REFIERE LA LEY, LOS ESTUDIOS PARA ESTABLECER O MODIFICAR LAS LIMITACIONES RESPECTO A LOS USOS, DESTINOS Y RESERVAS DE CONSTRUCCIÓN, TIERRAS, AGUAS Y BOSQUES Y DETERMINAR LAS DENSIDADES DE POBLACIÓN PERMISIBLES;

X.- EJECUTAR LAS OBRAS QUE HUBIERE ORDENADO REALIZAR Y QUE LOS PROPIETARIOS, EN REBELDÍA, NO LAS HAYAN LLEVADO A CABO;

XI.- ORDENAR LA SUSPENSIÓN TEMPORAL O LA CLAU-SURA DE OBRAS EN EJECUCIÓN O TERMINADAS Y LA DESOCUPACIÓN EN LOS CASOS PREVISTOS POR LA LEY Y ESTE REGLAMENTO;

XII.- ORDENAR Y EJECUTAR DEMOLICIONES DE EDIFI-CACIONES EN LOS CASOS PREVISTOS POR ESTE REGLAMENTO;

XIII.- IMPONER LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES POR VIOLACIONES A ESTE REGLAMENTO;

XIV.- EXPEDIR Y MODIFICAR, CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO, LAS NORMAS TÉCNICAS COMPLEMENTARIAS, LOS ACUERDOS, INSTRUCTIVOS, CIRCULARES Y DEMÁS DISPOSICIONES ADMI-

NISTRATIVAS QUE PROCEDAN PARA EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE REGLAMENTO;

XV.- UTILIZAR LA FUERZA PÚBLICA CUANDO FUESE NECESARIO PARA HACER CUMPLIR SUS DETERMINACIONES; Y,

XVI.- LAS DEMÁS QUE LE CONFIERAN ESTE REGLAMENTO Y LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

D). LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, EN SU ARTÍCULO 7 TRANSITORIO, ESTABLECE LAS BASES ESPECIALES DE TRIBUTACIÓN OPCIONAL PARA EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE OBRAS, QUE MARCA: "... POR EL EJERCICIO FISCAL DE 1979, LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE OBRAS PODRÁN OPTAR POR PAGAR EL IMPUESTO AL INGRESOS GLOBAL DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO CON LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, O CONFORME A LAS BASES ESPECIALES DE TRIBUTACIÓN QUE EN ESTE PRECEPTO SE ESTABLECEN". DE ESTE ARTÍCULO SE DESPRELENDE QUE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, PODRÁN CUMPLIR CON SUS RESPECTIVAS OBLIGACIONES FISCALES DE CONFORMIDAD CON EL RÉGIMEN DE LEY O CON EL DE BASE ESPECIAL DE TRIBUTACIÓN.

E). LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 90. DEL CITADO ORDENAMIENTO LEGAL EXCEPTÚA DEL PAGO DEL IMPUESTO CORRESPONDIENTE A "CONSTRUCCIONES ADHERIDAS AL SUELO, DESTINADAS O UTILI-

LIZADAS PARA CASA HABITACIÓN. CUANDO SÓLO PARTE DE LAS -  
CONSTRUCCIONES SE UTILICEN O SE DESTINEN A CASA HABITA-  
CIÓN, NO SE PAGARÁ EL IMPUESTO POR DICHA PARTE. LOS HO-  
TELES NO QUEDAN COMPRENDIDOS EN ESTA FRACCIÓN;" .



## CONCLUSIONES :

PRIMERA CONCLUSIÓN.- YA DESDE LA ÉPOCA COLONIAL, EL LEGISLADOR SIEMPRE SE PREOCUPÓ POR MEJORAR EN CIERTA FORMA LAS CONDICIONES DEL TRABAJADOR, PUES COMO SE PUEDE DESPRENDER DEL CAPÍTULO III DE LA PRESENTE TESIS, YA EXISTÍAN EN NUESTRO PAÍS ORDENAMIENTO LEGALES QUE COMPRENDÍAN A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, SIENDO POR LO TANTO, LA REFORMA HECHA A NUESTRA CARTA MAGNA EN EL AÑO DE 1977, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 9 DE ENERO DE 1978, NO PRECISAMENTE UNA NOVEDAD, PERO SÍ UNA AMPLIACIÓN Y UN GRAN AVANCE EN ESTA MATERIA, AL SER ELEVADA A RANGO CONSTITUCIONAL.

SEGUNDA CONCLUSIÓN.- PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS NOBLES FINES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, COMO OBLIGACIÓN PATRONAL EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, ES NECESARIO QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN COORDINACIÓN CON LA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, REALICE CAMPAÑAS PERMANENTES EN LAS QUE SE HAGA RESALTAR LA FINALIDAD ESENCIAL DE DICHA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PARA HACER MÁS CONSCIENTE AL TRABAJADOR

DE LAS CONVENIENCIAS QUE ÉSTA TIENE.

TERCERA CONCLUSIÓN: QUE TAMBIÉN SE EFECTÚE UNA MÁS AMPLIA COORDINACIÓN ENTRE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, EN VIRTUD DE LOS ALTOS ÍNDICES DE ANALFABETISMO EXISTENTES EN NUESTRO PAÍS, CON EL PROPÓSITO DE PODER CUMPLIR CON LA CITADA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN EL SENTIDO DE QUE TAMBIÉN SE TIENE QUE SUPERAR ESE ASPECTO EDUCACIONAL.

CUARTA CONCLUSIÓN: QUE LAS AUTORIDADES LABORALES PRACTIQUEN VISITAS PERIÓDICAS A TODAS LAS EMPRESAS, COMISIONANDO INSPECTORES PARA TAL EFECTÒ, A FIN DE QUE VIGILEN EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL TEMA DE ESTA TESIS.

QUINTA CONCLUSIÓN: LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, ES INDUDABLEMENTE, UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES EN NUESTRA ÉPOCA, TANTO POR SU IMPORTANCIA ECONÓMICA, COMO POR SER LA GENERADORA DE INFRAESTRUCTURAS, VIVIENDAS, HOSPITALES, ÉTC., ADEMÁS DE QUE ES UNA DE LAS MÁS GRANDES GENERADORAS DE EMPLEO. DE AHÍ SU IMPORTANCIA EN MATERIA LABORAL.

SEXTA CONCLUSIÓN: EN EL CAPÍTULO II DE LA PRESENTE TESIS, HE HECHO UN BREVE ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MISMAS QUE LA HACEN UN TANTO DIFERENTE A LA DEMÁS, POR LO QUE ES NECESARIO TOMAR DICHAS CARACTERÍSTICAS EN CONSIDERACIÓN.

SÉPTIMA CONCLUSIÓN: EN LA NUEVA REGLAMENTACIÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CONTENIDAS EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EXISTEN PRECEPTOS QUE DE NINGUNA FORMA PUEDEN SER ENCUADRADOS CON LA REALIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN.

OCTAVA CONCLUSIÓN: SE HACE NECESARIA LA CREACIÓN DE UNA REGLAMENTACIÓN ESPECIAL PARA EL PROPORCIONAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, PRECISAMENTE POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE LA MISMA REVISTE, TOMANDO COMO FUNDAMENTO LAS RAZONES EXPUESTAS POR LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y OTROS ORDENAMIENTOS FISCALES.

NOVENA CONCLUSIÓN: CON LA CREACIÓN DE UNA REGLAMENTACIÓN ESPECIAL AVOCADA A LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, SE EJERCERÍA MAYOR CONTROL SOBRE LOS PATRONES QUE NO CUMPLEN POR LA DIFÍCULTAD QUE LA ACTUAL REGLAMENTACIÓN REPRESENTA PARA EL CONSTRUCTOR.

DÉCIMA CONCLUSIÓN: QUE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ACTÚE PARALELAMENTE CON EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, A FIN DE QUE AMBOS PROPONGAN LOS MEDIOS ADECUADOS Y PROPICIOS PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN.

DÉCIMA PRIMERA CONCLUSIÓN: COMO LO PREVÉ LA LEY ES MUY CONVENIENTE QUE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SEAN FORMULADOS RESPECTO A CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA.

DÉCIMA SEGUNDA CONCLUSIÓN: CON LA CREACIÓN DE UNA REGLAMENTACIÓN EN ESTA MATERIA, SE EVITARÍA EL SANCIONAR INJUSTAMENTE A PATRONES, QUE POR ALGUNAS INCONGRUENCIAS CONTENIDAS EN LA LEY NO HAN PODIDO CUMPLIR CON SU OBLIGACIÓN, SIN SER SU VOLUNTAD NO HACERLO.

DÉCIMA TERCERA CONCLUSIÓN: LA LEY DEBE TAMBIÉN CONTEMPLAR TODOS LOS CASOS EN QUE UN TRABAJADOR PUEDA ESTAR COMPRENDIDO, EN EL SUPUESTO DE QUE SE NIEGUE A SER CAPACITADO, SIN MEDIAR PARA NADA LA VOLUNTAD DEL PATRÓN.

DÉCIMA CUARTA CONCLUSIÓN: EN RELACIÓN CON LOS REGISTROS ANTE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ÉSTA ASIGNE UN NÚMERO EN LO

PARTICULAR A CADA OBRA QUE CADA EMPRESA CONSTRUCTORA INICIE, PARA QUE EN LO SUCESIVO TODAS LAS GESTIONES - QUE TENGA QUE PRACTICAR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES SEAN CONTROLADAS POR MEDIO DE ÉSTE, Y QUE A LA CONCLUSIÓN DE DICHA OBRA, TAL NÚMERO DE REGISTRO SEA DADO DE BAJA.

DÉCIMA QUINTA CONCLUSIÓN: LA FORMULACIÓN DE PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL NACIONAL, ATENDIENDO A LA DIVERSAS RAMAS INDUSTRIALES, PARA UNA APLICACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

DÉCIMA SEXTA CONCLUSIÓN: LA CREACIÓN DE UN INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN, INTEGRADO POR REPRESENTANTES DEL ESTADO, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, DE LOS PATRONES Y DE LOS SINDICATOS O DE LOS TRABAJADORES. PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CITADO INSTITUTO ES NECESARIA UNA APORTACIÓN DEL ESTADO Y OTRA POR PARTE DE LOS PATRONES, MEDIANTE UNA CUOTA, POR CADA TRABAJADOR A SU SERVICIO, SIN QUE LA CITADA CUOTA SEA EN NINGÚN MOMENTO DESCONTADA DEL SALARIO DEL TRABAJADOR. TAMBIÉN ES CONVENIENTE QUE ESE ORGANISMO TRIPARTITA, LLEVARA UN REGISTRO DE LOS TRABAJADORES PARA SU CONTROL, QUEDANDO DICHO REGISTRO A CARGO DEL PATRÓN.

BIBLIOGRAFIA AUTORES

Beyer Esparza, Jorge Edmundo.- La Industria de la Construcción ante las disposiciones legales de capacitación y adiestramiento. Ponencia No. 86 Tomo II de las Ponencias del XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción.- Editado por la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. México 1979.

Beyer Esparza, Jorge Edmundo.- La UCECA, su proyección y actividades, en Memoria de la Conferencia Nacional Sobre Reforma a la Ley Federal del Trabajo.- Instituto de Educación obrera de la CTM.- México 1978.

Castorena J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.- México, Edit. Jadis.- 1942.

Cavazos Flores, Baltazar.- Nueva Ley del Trabajo Tematizada.- 4a. Edición.- México.- Edit. Trillas.- 1978.

Cueva, Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo.- 2a. - Edición.- México.- Edit. Porrúa, S.A.- 1943.

Chinoy, Ely.- La Sociedad.- México.- Fondo de Cultura Económica.- 1966.

De Buen, Néstor L.- Derecho del Trabajo.- México.- Edit. Porrúa, S.A., 1977.

Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- México, Edit. Porrúa, S.A.- 1973.

Guzmán Domínguez, Jesús.- El Control de los Costos de - - Construcción y las Relaciones Humanas.- Ponencia No. 17 del Tomo I del XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción. Editado por la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. México 1979.

Heredia Gambino, Enrique.- Ponencia No. 73 del Tomo II del XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción. Editado por la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. México 1979.

Memorias del XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción.- Editado por la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. México 1979.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.- Tomos I y II. Edit. Porrúa, S.A.- México 1973.

Trueba Urbina, Alberto.- Ley Federal del Trabajo Reformada.- 28a. Edición. México 1958.

Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 3a. Edición. México, Edit. Porrúa, México 1975.

Valenzuela González, Alberto.- Reformas a la legislación mexicana en materia de capacitación y adiestramiento. Ponencia No. 91. del Tomo II del XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción. Editado por la Cámara - Nacional de la Industria de la Construcción. México 1979.

#### DISPOSICIONES LEGALES DIVERSAS.

Acuerdo No. 207 publicado en el Diario Oficial, San Salvador, 23 de noviembre de 1964.

Acuerdo No. 17, publicado en el Diario Oficial de la Federación, México, el 29 de agosto de 1978.

Boletín Informativo de Seguridad Social.- Noviembre-Diciembre de 1978. Año 1 No. 6. México, D.F. Edit. por la Secretaría General, Unidad Técnica de Actas y Estudios del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Código del Trabajo, parte relativa al contrato de aprendizaje, publicado en el Diario Oficial, París, Francia, 13 de julio de 1977.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Ed. Porrúa, S.A., 1979.

Decreto-ley número 387, de fecha 7 de noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial, San Salvador, el 8 de noviembre del mismo año.

Decreto-ley número 84, de fecha 6 de julio de 1962, publicado en el Diario Oficial, San Salvador 7 de junio de 1962.

Decreto-ley número 546, publicado en el Diario Oficial del Brasil, el 6 de octubre de 1952.

Decreto legislativo número 0164 de fecha 31 de agosto de 1957, publicado en el Diario Oficial, Bogotá, Colombia, 31 de agosto de 1957.

Decreto número 118 de fecha 21 de junio de 1957, publicado en el Diario Oficial, Bogotá, Colombia, 24 de diciembre del mismo año.

Decreto número 2838 de diciembre 14 de 1959, publicado en el Diario Oficial, Bogotá, Colombia, la misma fecha y año.

Diario de los Debates de 20 de abril de 1978.

Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978.

Diario Oficial de la Federación de 28 de abril de 1978.

Ley Federal del Trabajo de 1931.- relativa al contrato de aprendizaje.- México. Edit. Porrúa, S.A.

Ley número 188 publicada en el Diario Oficial, Bogotá, Colombia, 15 de diciembre de 1959.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1979.

Ley del 16 de julio de 1971; relativa al aprendizaje, publicada en el Diario Oficial, París, Francia, los días 13 y 17 de julio de 1971.

Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Leyes, Reglamentos, Decretos y Acuerdos del Gobierno Federal, 1970-1976, Tomo IV, Año 1973-74. Editado por la Secretaría de la Presidencia.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.



Ley del Seguro Social.

Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Nueva Ley del Trabajo Comentada.- Breña, Garduño, Francisco y Cavazos Flores, Baltazar. Tomo I y II. Confederación Patronal de la República Mexicana. 1970.

Reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos.

Instructivo para la aplicación del reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos de las industria de la construcción.

Reglamento de Construcciones para el Distrito Federal.

Anuario de Derecho.- Organó de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.- Año V 1961-1962, No. 5.- Edit. por la Universidad de Panamá. Examen Comparativo de las actuales Constituciones vigentes en el Continente Americano en materia laboral.- Llopis, Carlos.

Revista El Foro.- 4a. Epoca.- Nos. 18 y 19.- Julio-Diciembre 1957, México, D.F. El Seguro Social y la Educación.

Revista Internacional del Trabajo.- Vol. 98 No. 2. Abril a Junio de 1979.- La industria de la construcción en los países en vías de desarrollo. Geoffrey A. Edmonds. Ginebra, Suiza, OIT.